




3 1761 11766573 7

CA1  
L50  
-84E66

GOVT







Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117665737>





(2)

CA1  
L50  
- 84E66

EQUAL PAY LEGISLATION AND IMPLEMENTATION:  
SELECTED COUNTRIES

Prepared by  
Cynthia Goodwin

For the  
Equal Pay Policy Division  
Employment Relations and  
Conditions of Work Branch  
Labour Canada  
August 31, 1984



Published by authority of the Minister of Labour  
Government of Canada

The opinions expressed in this book do not necessarily  
reflect the views or policies of Labour Canada

Également publié en français sous le titre:  
La législation sur l'égalité des rémunérations et  
sa mise en application dans certains pays

Additional copies of the report may be obtained from:

Publications Distribution Centre  
Labour Canada  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
(819) 994-0543

Labour Canada  
Catalogue Number: L44-1508/85B

Printed in Canada



## CONTENTS

INTRODUCTION .....	1
AUSTRALIA .....	5
BELGIUM .....	10
CANADA - FEDERAL .....	13
DENMARK .....	23
FEDERAL REPUBLIC OF GERMANY .....	27
FRANCE .....	32
GREECE .....	38
IRELAND .....	40
ITALY .....	45
LUXEMBOURG .....	47
NETHERLANDS .....	49
SWEDEN .....	51
THE UNITED KINGDOM .....	55
THE UNITED STATES .....	65
CONCLUSIONS .....	75
APPENDICES 1 - ILO Convention No. 100 .....	79
2 - Equal Pay Directive, 1975 (EEC) .....	81
3 - Reasonable Factors: Canada .....	83
4 - A Guide to Interpretation of the Four Criteria: Canada .....	85
5 - Comparative Chart of Federal and Provincial Legislation: Canada .....	87
6 - Comparison of Equal Pay Legislation and Procedures by Country .....	92
BIBLIOGRAPHY .....	107





## FOREWORD

This paper purports to assemble and describe the pertinent and varied legislative provisions dealing with "equal pay for work of equal value" in 14 countries including Canada. The report analyzes the methods the countries have used to implement the principle of equal pay and the success of the method chosen. The report contains classification and analysis of the main features and significant provisions of the legislation surveyed. The analysis begins with two international instruments: the International Labour Organization's (ILO) Convention No. 100 and Article 119 of the Treaty of Rome. The countries surveyed include those of the European Economic Community, Canada, Sweden, Australia and the United States of America. Virtually all of the references used in preparation of this document are in the English language, although many refer to legislation, regulations and implementation experience in non-English speaking countries. The references frequently contain extracts, paraphrasing and loose translations, perhaps second or third hand, from the non-English original material. To ensure accurate translation, the reader is directed to the authors of the references quoted or indicated in the footnotes or to the legislation and literature of the language of origin. Supervisory assistance in the preparation of this document was provided by Labour Canada's Economics and Industrial Relations Research Branch.





## INTRODUCTION

This paper analyzes the methods which the industrialized countries have adopted to realize the principle of equal pay. The criteria used to determine when women are entitled to equal pay and the success of implementation of the policy will be examined.

The phrase "equal pay for equal work" will include equal pay for work that is "substantially similar" in terms of its content and working conditions. The phrase "equal pay for work of equal value" or "comparable worth" will extend to jobs which are not similar, yet have been rated of equal value, in most cases by using a job evaluation technique.

There are two international instruments which have influenced the development of equal pay legislation. The first is Convention No. 100 (1951), Equal Remuneration Between Men and Women, of the International Labour Organization (ILO). The second is Article 119 of the Treaty of Rome which provides for equal pay in the European Economic Community. Please refer to Appendices 1 and 2 for the integral texts of these instruments.

### ILO CONVENTION NO. 100

Article 2 of this convention states that signatory nations shall "ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value". The convention does not define the phrase equal value yet Article 1(a) defines remuneration to include "the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker's employment". Article 3 of the convention recommends the use of job evaluation as the method of measuring work value.

Once a convention is adopted, all member governments are to submit the convention within one year to the national legislative body to be enacted in the form of national legislation or to require other appropriate action. If the legislative body ratifies the convention a formal ratification is made. Member nations are obliged to ensure that the national law and practice comply with the ratified convention.<sup>1</sup> The ILO cannot compel nations to implement a convention; instead it reports on the conditions within the member countries in an annual report, The Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations.

---

<sup>1</sup>Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), Comparable Worth Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 140.

## THE TREATY OF ROME

In 1957 six nations in Western Europe signed the Treaty of Rome which established the European Economic Community (EEC). There are now ten member states: Germany, Belgium, France, Italy, Netherlands, United Kingdom, Ireland, Denmark, Luxembourg, and Greece.

Article 119 states the European Community's equal pay provision:

Each member State shall during the first stage ensure and subsequently maintain the application of the principle that men and women should receive equal pay for equal work.... "Pay" means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives, directly or indirectly, in respect of his employment from his employer.

Community law operates on two levels: that of the community, and that of the individual member state. The individual countries create their own binding norms, and the community has control procedures in the form of the European Court of Justice to bring the member states under pressure to comply with community law.<sup>2</sup>

The first stage of implementation of Article 119 of the Treaty of Rome was to be reached by December 31, 1961. Article 119 speaks of "equal pay for equal work" and not "equal pay for work of equal value" as does Convention No. 100. The ten member states have also ratified Convention No. 100 (ILO).

The European Court of Justice ensures compliance with community law (Article 164). There are three types of action:

- (1) actions brought by officials of the community against the organs of the EEC, i.e. in staff cases within the internal law of the organization (Article 179 of the Rome Treaty);
- (2) preliminary rulings requested by national tribunals concerning the interpretation of community rules (Article 177 of the Rome Treaty);
- (3) actions brought by the Commission - the "watchdog" of the organization - against member states for infringement of community law (Article 169 of the Rome Treaty)<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup>Landau, C.E., "Recent Legislation and Case Law in the EEC on Sex Equality in Employment", International Labour Review, Vol. 123, No. 1, January-February 1984, p. 54.

<sup>3</sup>Ibid., p. 56.



## PRELIMINARY RULINGS

Preliminary rulings provide a uniform interpretation of community rules. The European Court of Justice (ECJ) has developed common law for definitions of "pay", "equality", "direct and indirect discrimination" and "onus of proof".<sup>4</sup>

The national court of any member state may submit a request for a preliminary ruling. The lower courts may request a preliminary ruling when there is a problem in interpreting the community rules. National courts which have no right of appeal must refer a case to ECJ for a preliminary ruling where there is a problem with interpretation.<sup>5</sup>

There have been eight preliminary rulings so far; three in Belgium and five in the United Kingdom. The first seven rulings dealt with Article 119 and the Equal Pay Directive.<sup>6</sup>

## THE EQUAL PAY DIRECTIVE 1975

The Equal Pay Directive of 1975 is made up of ten articles. Article 1 states that the principle of equal pay outlined in Article 119 means "for the same work or for work to which equal value is attributed." It does not define what amounts to equal value. Article 1 also requires the "elimination of all discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration". Article 1 sets out the "principle of equal pay" and the remaining articles set out what measures must be taken to implement the principle.

Article 1 specifically requires that any job evaluation system which is used must exclude sex discrimination. Article 2 gives the wronged individual the right to have his or her complaint heard by a judicial body.

The member countries are under an obligation to "abolish all discrimination between men and women arising from laws, regulations or administrative provisions which is contrary to the principle of equal pay". Article 4 requires that any collective agreements which contain any form of discrimination are declared void or amended.

The Economic Community was to report on the status of equal pay in the member states by 1979. The European Commission studied technical compliance with the Equal Pay Directive.<sup>7</sup>

<sup>4</sup>Landau, C.E., "Recent Legislation and Case Law in the EEC on Sex Equality in Employment", International Labour Review, Vol. 123, No. 1, January-February 1984, p. 54.

<sup>5</sup>Landau, C.E., "Judicial Decision", in Women at Work, No. 2, 1983, p. 8.

<sup>6</sup>75/117 EEC.

<sup>7</sup>Bellace, p. 144, refers to the Commission of the European Communities, "Report of the Commission to the Council on the Application as of February 12, 1978, of the Principle of Equal Pay for Men and Women", COM 78(711), final of January 16, 1979.

The Commission noted that some members' national legislation did not comply with the Equal Pay Directive. As a result the European Commission initiated proceedings against seven states (Article 69). Most of the countries tried to meet the complaint before the action proceeded further.

There have been two judgments so far. "The small number of judgments underlines the efficacy of the infringement procedures..."<sup>8</sup>

The first case is The Commission v. Grand Duchy of Luxembourg. The court found that Luxembourg violated the Equal Pay Directive. "By not adopting within the period prescribed...the measures necessary to eliminate discrimination in the conditions for the grant of head household allowances to civil servants, the Grand Duchy of Luxembourg has failed to fulfill one of the obligations under the EEC treaty".<sup>9</sup>

The second case was the Commission v. United Kingdom.<sup>10</sup> There was no provision in the Equal Pay Act 1970, for a woman to claim equal pay for work of equal value if there was no job evaluation scheme and there is no obligation to carry out job evaluation. Also the Act did not make it possible to challenge indirect discrimination. This amounted to an infringement of the treaty obligations of Article 119 and the Equal Pay Directive.<sup>11</sup> The result of this case was a draft amendment to the Equal Pay Act of 1970 which the British Parliament introduced to correct the deficiencies, the Equal Pay Regulations were also to be amended by the Equal Pay (Amendment) Regulations, 1983, which were to be in force January 1984.

All of the member states have introduced equality legislation except Greece, which is covered by a national collective agreement.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup>Landau, C.E., "Recent Legislation and Case Law in the EEC on Sex Equality in Employment", International Labour Review, Vol. 123, No. 1, January-February 1984, p. 61.

<sup>9</sup>Ibid., p. 61.

<sup>10</sup>[Case 61/81 (1982), CMGR 284].

<sup>11</sup>Landau, op. cit., p. 62.

<sup>12</sup>Greece is to pass a new law on equality in 1984.

## AUSTRALIA

In the Australian federal system, most industrial and labour relations matters are within the jurisdiction of the states. Parliament has authority under the federal constitution to enact legislation to provide for conciliation and arbitration of disputes which extend beyond the jurisdiction of the states.

Each state has legislation which establishes a tribunal to handle industrial disputes within its own jurisdiction. The Commonwealth Conciliation and Arbitration Commission, the most important single authority, is a federal tribunal. The state tribunals usually follow the awards and standards set out by the federal tribunal yet some diversity in awards exists. Approximately one half the Australian work force is covered by federal awards.<sup>13</sup>

The federal and state law is called the "compulsory arbitration system", yet voluntary conciliation and arbitration is also used. Collective bargaining is encouraged. There are two kinds of bargaining: (1) certified and registered industrial agreements which are deemed awards of the commission once they are certified, and (2) autonomous collective bargaining.<sup>14</sup>

Australia has a complex method of centralized wage setting which is performed by the federal and state tribunals. The tribunal sets an "award" for each category of worker; this is similar to a minimum wage which must be paid for each job regardless of sex.

Historically, occupations were categorized according to whether they were predominantly male or female. For male occupations, the minimum wage was set at a level to enable a man to support his family. The rate for female occupations was set to support a single woman.<sup>15</sup>

Until 1950, the basic wage of a woman was 54% of the males' basic wage. During the war, women who worked at mens' jobs got up to 90% of the male rate. After the war (1950), the federal tribunal made a decision to set wages for women at 75% of male wages.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup>Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), *Comparable Worth Issues and Alternatives*, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 164.

<sup>14</sup>Nienwenhuysen, J.P., "Equal Pay for Women in Australia," International Journal of Social Economics, No. 1, 1974, p. 98.

<sup>15</sup>Gregory, R.G., and Duncan, R.C., "Segmented Labor Market Theories and the Australian Experience of Equal Pay for Women", Journal of Post Keynesian Economics, Vol. 111, No. 3, Spring 1981, p. 406.

<sup>16</sup>Ibid., p. 406.

The federal tribunal introduced "equal pay for equal work" in the equal pay decision of June 19, 1969. The Commission also set up stages of development where rates of pay for females would increase from 85% in October 1969 to 100% in January 1972. In 1972, the Federal Arbitration Commission heard a second equal pay case. At this time only about 18% of the female work force had benefitted from the 1969 decision because female occupations were excluded from equal pay. The Commission stated that "equal pay for equal work" was too narrow, and the ruling was extended to "equal pay for work of equal value". The Commonwealth Commission wanted full implementation by 1975.<sup>17</sup> The new principle was stated as follows:

- (1) The principle of "equal pay for work of equal value" will be applied to all awards of the Commission. By "equal pay for work of equal value" we mean the fixation of award wage rates by a consideration of the work performed irrespective of the sex of the worker. The principle will apply to both adults and juniors. Because the male minimum wage takes account of family considerations it will not apply to females.
- (2) Adoption of the new principle that female rates be determined by work value comparisons without regard to the sex of the employees concerned. Differentiations between male rates in awards of the Commission have traditionally been founded on work value investigations of various occupational groups or classifications. The gap between the level of male and female rates in awards generally is greater than the gap, if any, in the comparative value of work performed by the two sexes because rates for female classifications in the same award have generally been fixed without a comparative evaluation of the work performed by males and females.
- (3) The new principle may be applied by agreement or arbitration... (and)
- (4) Implementation of the new principle by arbitration will call for the exercise of the broad judgment which has characterised work value inquiries.<sup>18</sup>

Implementation has been very fast, the 25% differential in wage rates in 1964 dropped to 7% in 1977.<sup>19</sup> Since 1975, sex has not been a

---

<sup>17</sup>Nienwenhuysen, J.P., "Equal Pay for Women in Australia", International Journal of Social Economics, No. 1, 1974, pp. 100-101.

<sup>18</sup>Ibid., pp. 101-102.

<sup>19</sup>Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), Comparable Worth Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 164.



relevant criterion in the wage setting process. Between 1969 and 1975 pay discrimination based on sex was eliminated, yet there was little effect on occupational segregation.<sup>20</sup>

### AWARDS

The remaining differential may be due to "over-awards". Employers may pay an amount of money over the award which has been set. Employers often make over-award payments, the tribunal sets the minimum wage rate for workers and the parties may negotiate for more through the collective bargaining process. "The over-award wage is sensitive to market factors and the inherent bargaining power of certain groups of workers. Consequently, unions in male-dominated industries are often able to secure large over-award payments which workers in female-dominated industries do not receive".<sup>21</sup>

### RESPONSE TO THE EQUAL PAY DECISIONS

There is a trend towards increasing the presence of female employees in the work force. The proportion of female workers to all workers in the work force has increased from 27% in 1947 to 37% in 1978.<sup>22</sup> The equal pay decisions increased the average earnings of a full-time woman worker by 30% in comparison with the full-time male worker. Gregory and Duncan combined these two facts to determine the effect of the legislation on income distribution and unemployment. Between 1964 and 1976 the female work force share of total wages increased from 18% to 24%. This is a very large increase. Gregory and Duncan estimated that there was an increase of only two percentage points between 1950 and 1964. The increase between 1964 and 1976 is predominantly a result of the change in relative wages; the change in work force participation also contributed to the increase.<sup>23</sup>

Female unemployment in this period was hard to measure because much female unemployment was hidden. It was also hard to determine its impact because the country introduced quotas to protect women's wages in textiles against highly competitive countries. Tariffs were also imposed to protect Australian workers.

---

<sup>20</sup>Gregory and Duncan, "Segmented Labor Market Theories and the Australian Experience of Equal Pay for Women", Journal of Post Keynesian Economics, Vol. 111, No. 3, Spring 1981, p. 404.

<sup>21</sup>Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), Comparable Worth Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 166.

<sup>22</sup>Gregory and Duncan, op. cit., p. 416.

<sup>23</sup>Ibid., p. 422.

In the years when the relative wages of women increased the most, 1973-74, the largest increase in the rate of unemployment for women was 10% or 0.29% of the labour force. It may be concluded that female unemployment has been unresponsive to the equal pay decision.<sup>24</sup>

Gregory said the only group which suffered was teenage girls aged 16 to 19. This group's unemployment rate is higher than that of the boys in the same age group. It is hoped that this will encourage girls to remain in school and break the segregation barrier which causes crowding in the lower levels.

## UNIONS

"Unions are the keystone to both implementation of equal pay for work of equal value principle and to the assuagement of the fears of male unionists".<sup>25</sup> Female unionism in Australia has increased from 35% to 47% from 1969 to 1979, while male unionism has increased from 53% to 60%. A change in the female membership of a union will usually generate change in favour of women's pay increases and decreased wage differentials.<sup>26</sup>

## CONCLUSIONS

The cost of equal pay has been high yet in 1972 the Commission said: "The community is prepared to accept the concept of equal pay for females and should therefore be prepared to accept the economic consequences of this decision".<sup>27</sup>

Bruce Whittingham, an Australian analyst, is quoted as saying that the result has been neither economic ruin nor increased unemployment for women.

The employment rate of men has declined, but the participation of women in the workforce has improved markedly. Women now make up 37% of the labour force (from 30% before the legislation) and they are paid 76% of mens' wages. They have also increased their weekly working time by four hours.<sup>28</sup>

---

<sup>24</sup>Gregory, R.G., and Duncan, R.C., "Segmented Labor Market Theories and the Australian Experience of Equal Pay for Women", Journal of Post Keynesian Economics, Vol. 111, No. 3, Spring 1981, p. 416.

<sup>25</sup>Thorton, Margaret, "(UN) equal pay for work of equal value", Journal of Industrial Relations, Vol. 23, No. 4, 1981, p. 478.

<sup>26</sup>Ibid.

<sup>27</sup>Nieuwenhuysen, J. and Hicks, J., "Equal Pay for Women in Australia and New Zealand", in Barrie Pettman (ed.), Equal Pay for Women, Hemisphere Publishing Corporation, 1977, p. 80.

<sup>28</sup>Ward, Olivia, "Grappling With the Wage Gap", The Toronto Star, February 26, 1984.

Equal pay has narrowed but not eliminated the wage gap. Closing the gap further will require the removal of occupational segregation. Women's wages have increased faster than men's; yet it has not been demonstrated that there has been an attempt to restore pay relativities with payments over the award rate.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup>Eccles, Sandra, "The Role of Women in the Australian Labour Market: A Survey of the Literature", Journal of Industrial Relations, Vol. 24, No. 10.3, September 1982, p. 326.

## BELGIUM

### LEGISLATION

Collective Labour Agreement No. 25 was concluded October 15, 1975. This is a national collective agreement between employers and trade unions concerning equal pay. A Royal decree of December 9, 1975, made it legally binding. Article 1 of the collective agreement states that "equal pay for men and women implies, for the same work or for work of equal value, the elimination of all discrimination based on sex". This agreement complies with the EEC Equal Pay Directive on equal pay for work of equal value.<sup>30</sup> The government has stated that, in principle, no statutory provisions contrary to the principle of equal pay exist and any which do are void (Article 4).

### IMPLEMENTATION

Under Article 5 an employee or his or her representative may institute proceedings to apply the principle of equal pay. Trade unions have an independent power to defend the rights of their members; they do not need their members' authorization to bring an action and may even do so against the members' wishes. There are two possible remedies if the collective agreement fails to comply with the principle of equal pay. The first is to go before the Council of State and the employment tribunals. This is available if the agreement has been given binding force by royal decree. The Council of State gives judgment on applications for annulment of Acts and Regulations of an administrative authority. The Council of State may declare provisions null and void. The parties will apply to a labour tribunal if the agreement has not been given binding effect. The second remedy is available to employees in the public sector. These employees are entitled to institute proceedings before the labour court if there is a failure of Article 47a of the Law of April 12, 1965, which protects employees' remuneration.<sup>31</sup> Article 6 provides for a committee of experts to be set up to advise the court or tribunal on the application of the principle of equal pay.

There have been very few equal pay cases under Collective Agreement No. 25. The Belgian government says this is because complaints are usually processed by trade unions so there is no official notice of the complaint. Another factor may be that women are not aware of the discrimination or, if they are aware, they do not complain. Workers may be afraid of dismissal even though they are protected by Agreement No. 25. There may also be indirect discrimination which is hard for the complainant to prove.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup>"Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 16.

<sup>31</sup>Ibid., No. 58, p. 23.

<sup>32</sup>Ibid.



Article 7 provides protection for an employee who seeks application of the equal pay principle. An employer may not terminate an employment relationship nor unilaterally amend conditions of employment because an application has been made. The burden is on the employer to establish that dismissal was not due to any action by an employee to seek enforcement of his or her rights. If an employer must reinstate an employee, he or she must pay the employee any lost wages. If the employee is not reinstated, the employer must compensate the employee with six months gross pay or an amount equal to the actual damages.<sup>33</sup>

The Labour Law Inspectorate is responsible for on the spot compliance inspections with Collective Agreement No. 25. The Minister of Labour directed the labour inspectorate to pay particular attention to the application of equal pay and to provide day long briefing sessions. Article 8 provides that the text of Agreement No. 25 must be annexed to work regulations to notify employees of their rights. The Commission on Employment of Women has published a brochure which explains the contents of the collective agreement to employees. This brochure was sent to the management boards of every undertaking.<sup>34</sup>

#### COMMISSION ON THE EMPLOYMENT OF WOMEN

The Commission on the Employment of Women (CTF) was established in 1974 as an administrative unit of the Ministry of Labour and Employment. It is a tripartite advisory body which can act on the request of a Minister or at its own discretion. The CTF conducted an analysis of collective agreements negotiated at industry level. The report recommended that the Ministry of Labour and Employment appoint an ad hoc committee to study job evaluation and its effect on the implementation of the principle of equal pay. This study is important because the Belgian government thought it would encounter the greatest difficulty in implementing the principle of equal pay in the area of job classifications.<sup>35</sup>

#### JOB CLASSIFICATION

Article 3 states that job evaluation methods must not discriminate on the basis of sex in criteria, weighting, or the manner in which the factors are translated into pay scales. There are two types of job classification: (1) "traditional classification" where rates of pay are laid down for the most common categories of worker: skilled, specialized, and unskilled, (2) a general method of job evaluation which classifies by points and involves the use of 28 evaluation criteria which are transformed

---

<sup>33</sup>"Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 20.

<sup>34</sup>Ibid., No. 58, p. 21.

<sup>35</sup>Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), Comparable Worth Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 154.

into numerical values. The criteria are based on the complexity or difficulty of the job, the amount of physical effort, training, professional qualifications or experience and the degree of independence or responsibility in carrying out the work.<sup>36</sup>

The report of the CTF concluded that there are still many areas of pay discrimination between men and women in Belgium. An example is that female manual workers in the dairy produce section of Belgium's food industry continue to have minimum rates lower than those of their male counterparts. There is also evidence of indirect discrimination arising from factors such as physical strength and the weightings used in job evaluation. In some cases, lower grades are still exclusively composed of women while men accede to the higher grade jobs.<sup>37</sup> A survey in 1980 showed the wage differential between men and women to be 29.3%, while only 18.4% of Belgian women complained of wage discrimination.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup>"Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 30.

<sup>37</sup>"Belgium, Some Still More Equal Than Others", European Industrial Relations Review, No. 52, p. 4.

<sup>38</sup>"Equal Pay Wages in the European Economic Community", Women at Work, No. 2, 1982, p. 6.

## CANADA - FEDERAL

### CONSTITUTIONAL CONSIDERATIONS

Legislation relating to "property and civil rights" (s.92 Constitution Act, 1867) comes within the provincial jurisdiction; this includes laws which relate to labour and to the employment relation. The Parliament of Canada is given jurisdiction over certain subject areas under s.91 of the Constitution Act, 1867, areas which are excepted by s.92. The Canadian Human Rights Act applies to all federal works and undertakings, companies that fall under the federal jurisdiction, and the federal public service. This covers approximately 10% of the country's labour force. The Canada Labour Code applies to all of the above with the exception of the federal public service. More precisely, the Code applies to:

- (1) Works or undertakings connecting a province with another province or country, such as railways, bus operations, trucking, pipe-lines, ferries, tunnels, bridges, canals and telegraph, telephone and cable systems.
- (2) All extra-provincial shipping and services connected with such shipping, e.g., longshoring.
- (3) Air transport, aircraft and airports.
- (4) Radio and television broadcasting.
- (5) Banks.
- (6) Defined operations of specific works that have been declared to be for the general advantage of Canada or of two or more provinces, such as flour, feed and seed cleaning mills, feed warehouses, grain elevators, and uranium mining and processing.
- (7) Federal Crown corporations where they are engaged in works or undertakings that all fall within section 91 of the Constitution Act, 1867, or where they are an agency of the Crown, e.g., the Canadian Broadcasting Corporation and the St. Lawrence Seaway Authority.<sup>39</sup>

### HISTORICAL OVERVIEW

The first federal legislation dealing with equal pay was enacted in 1956 in the form of the Female Employees Equal Pay Act (s.4). This Act was revoked and consolidated into the Canada Labour Code in 1966-67. In 1970, the Canada Labour Code expanded the scope of the original act by changing "identical or substantially identical work" to "same or similar

---

<sup>39</sup>Labour Standards in Canada, 1984 edition, Legislative Analysis and Research, Labour Canada, p. 1.

work" and limited it to the same establishment. Section 38.1 of the Code read as follows:

38.1(1) No employer shall establish or maintain differences in wages between male and female employees, employed in the same industrial establishment, who are performing, under the same or similar working conditions, the same or similar work on jobs requiring the same or similar skill, effort and responsibility.

(2) Payment to male and female employees of different wage does not constitute a violation of subsection (1) if the difference is based on any factor or factors other than sex that justify such a difference.

A number of court decisions have discussed the application of s.38.1 (1970) of the Code. The Federal Court of Appeal stated that "work" had its normal literal meaning and did not mean an accumulation of skills which could allow a conclusion that work may be substantially the same even though the job duties and services may be quite different.<sup>40</sup> Moreover, once the conditions of s.38.1 were met the onus shifted to the employer to establish a defence. The defence needs only to raise a reasonable doubt as to the existence of discrimination. This places a heavy burden on the complainant and may account for the lack of success of complaints in federal cases under the provisions of the previous Act.<sup>41</sup>

#### PRESENT STATE OF THE LAW

In 1978, the Parliament of Canada enacted the Canadian Human Rights Act (CHRA), which complied with the International Labour Organization Convention No. 100. When Canada ratified the convention it made a binding commitment to ensure the application of equal remuneration for men and women workers for work of equal value. This includes the use of objective methods of job evaluation and co-operation with employers and workers' organizations in implementing the principle. This commitment also applies to the provinces.

The equal wage provisions of the CHRA were incorporated into the Canada Labour Code in 1978. Under the present Code, labour inspectors can either file a complaint with or notify the Canadian Human Rights Commission (CHRC), or use the powers conferred by the Code to settle the matter where

---

<sup>40</sup>Re Harris et al. and Bell Canada, [1975] 58 D.C.R. (3d)(610 (F.C.) p. 611.

<sup>41</sup>Knoppers, B., and Ward, L.L., "Equal Pay and Quebec's Charter of Human Rights and Freedoms", in C. Ramkhawamsingh Singh (ed.), (UN) Equal Pay: Canadian and International Perspectives, Ontario Institute for Studies in Education, Department of Sociology, Toronto, 1979, p. 43.



wage discrimination is suspected s.38.1. Sections 63 to 68 and s.76 outline the administration of the Code and the power of inspection as it relates to wages. Labour Canada is given responsibility for inspection of wage discrimination as well as determining the amount awarded when discrimination is found (s.65). There is no specific direction in either statute to check for discriminatory provisions in collective agreements.

Since the creation of the CHRC in 1979, 63 complaints have been filed and 17 cases were resolved in favour of the complainant. These cases affected 4 600 employees at a cost of \$20 million in retroactive pay to groups of employees who were underpaid.<sup>42</sup>

In 1982, two major complaints were settled. The first involved over 3 000 people and \$17 million in back pay with a total annual salary increase of \$12 million. Another settlement affected 200 people and involved more than \$280 000 in back pay and a salary increase of about \$150 000. Eight complaints were dismissed because they were not within the jurisdiction of the federal government or comparisons showed the jobs were not of equal value. Some investigations were not completed because of limited resources.<sup>43</sup> Many complaints are settled without going to court. Often when an employer is faced with a potentially expensive judgment he or she will find it advantageous to settle out of court.

The CHRA provides a means for investigating complaints and negotiating settlements. The CHRC has a strong administrative role, it investigates complaints and provides advice and conciliation services. The CHRC may provide remedies such as fines and is also responsible for educating the public.

The anti-discrimination provisions of the CHRA apply to federal employees. The purpose of the Act is to give effect to the following principle, enunciated in section 2 of the Act:

The purpose of this Act is to extend the present laws in Canada to give effect, within the purview of matters coming within the legislative authority of the Parliament of Canada to the principle that every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted.

---

<sup>42</sup>Ward, Olivia, "Grappling with the Wage Gap", Toronto Star, February 26, 1984.

<sup>43</sup>Canadian Human Rights Commission, Annual Report, 1982, p. 27.

Part 1 of the Act defines discriminatory practices. Section 3 states that sex is one of the prohibited grounds of discrimination. Discriminatory practices are defined in sections 5 to 13; the relevant sections for employment are sections 7 to 10. Section 7 deals with discrimination in employment generally. It states:

It is discriminatory practice, directly or indirectly,

- (a) to refuse to employ or continue to employ any individual, or
- (b) in the course of employment, to differentiate adversely in relation to an employee

on a prohibited ground of discrimination.

Section 10 prohibits adoption by an employer or employer organization of a policy or agreement which tends to deprive an individual or class of individuals of employment opportunities on a prohibited ground of discrimination.

Section 11 deals specifically with equal wages. It stipulates that:

(1) It is a discriminatory practice for an employer to establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment who are performing work of equal value.

(2) In assessing the value of work performed by employees employed in the same establishment the criterion to be applied is the composite of the skill, effort and responsibility required in the performance of the work and the conditions under which the work is performed.

(2.1) Separate establishments established or maintained by an employer solely or principally for the purpose of establishing or maintaining differences in wage between male and female employees shall be deemed for the purposes of this section to be a single establishment.

(3) Notwithstanding subsection (1), it is not a discriminatory practice to pay to male and female employees different wages if the difference is based on a factor prescribed by guidelines issued by the Canadian Human Rights Commission pursuant to subsection 22(2) to be a reasonable factor that justifies the difference.

(4) For greater certainty, sex does not constitute a reasonable factor justifying a difference in wages.

(5) An employer shall not reduce wages in order to eliminate a discriminatory practice described in this section.

(6) For the purposes of this section, "wages" means any form of remuneration payable for work performed by an individual and includes salaries, commissions, vacation pay, dismissal wages, bonuses, reasonable value for board, rent, housing, lodging, payments in kind, employer contributions to pension funds or plans, long-term disability plans and all forms of health insurance plans and any other advantage, received directly or indirectly from the individual's employer.

Section 14 provides exceptions to discriminatory practices if an employer establishes a bona fide occupational requirement. This exception allows employment decisions which would otherwise be discriminatory practices. Section 11(3) allows for a difference in pay if it is based on a reasonable factor which is free of sex bias. Reasonable factors have been prescribed in the guidelines<sup>44</sup> issued by the CHRC pursuant to s.22(2) and are included in Appendix 3. There are nine reasonable factors which may justify wage differences: different performance ratings, seniority, red circling, rehabilitation assignments, demotion pay procedure, phased-in wage reductions, temporary training, labour shortage and change in work performed.<sup>45</sup>

### IMPLEMENTATION

Part III of the Act contains the mechanism for implementing the goals of the Act. The CHRA relies substantially on complaints initiated by the victim. A complaint must be filed by an individual or a group of individuals who have reasonable grounds for believing that a person is engaging or has engaged in a discriminatory practice (s.32(1)). The Commission may refuse to deal with a complaint without the victim's consent (s.32(2)), and may initiate procedures itself and investigate a complaint where it believes there are reasonable grounds to do so. The Commission is required to deal with any complaint filed unless there has been a failure to exhaust other grievance or review procedures or the complaint is trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith (s.33).

---

<sup>44</sup>Equal Pay for Work of Equal Value, Interpretation Guide for Section 11 of the Canadian Human Rights Act, Canadian Human Rights Commission, Minister of Supply and Services Canada, 1983.

<sup>45</sup>See Appendix 1.

The Commission has an investigation procedure designed to include the employer, the employees, and their representatives. The possibility of conciliation is examined at each stage of the investigation. Once a complaint is received the Commission must determine whether the complaint is within its jurisdiction. Once jurisdiction is established the Commission may appoint an investigator (s.35) who will submit a report to the Commission and recommend that the complaint be dismissed or pursued (s.36). If the complaint is neither settled during the investigation nor dismissed, then a conciliator may be appointed who will attempt to settle the complaint (s.37(1)). The Commission may approve or reject the terms of settlement (s.38).

The Commission may, at any stage after the filing of a complaint, appoint a human rights tribunal to inquire into the complaint (s.39(1)). The tribunal follows the principles of natural justice. It notifies all parties of the investigation to allow them to appear before the tribunal and present evidence and witnesses. At the end of the inquiry, the tribunal may order a respondent to cease discriminatory practice, order compensation for damages, or reinstate an employee. Section 45 prohibits intimidation or discrimination against anyone who makes a complaint or assists in initiation or prosecution of a complaint.

It is an offence to fail to comply with the terms of any settlement (s.46(b)), to obstruct a tribunal or investigator (s.35(3)), or to reduce wages to eliminate discrimination (s.11(5)). The punishment for an offence under s.46(1) is a fine of up to \$50 000 for employers or employers' associations and up to \$5 000 for all others.

To process complaints under s.11, the Commission has equal pay consultants who are specialists in the area of compensation and job evaluation. The Commission's approach is advisory; it analyzes compensation systems to check for discriminatory practices. It also has a conciliatory role; the emphasis being on voluntary compliance rather than the punishment of offenders.

Section 11 provides for "equal pay for work of equal value"; this goes beyond "equal pay for equal work".

Under the equal pay for equal value concept (in contrast to the usual provision for equal pay in the same or like work), jobs of a quite different nature, such as white collar and blue collar, may be compared by using job evaluation techniques to determine whether they have the same intrinsic value.<sup>46</sup>

The first concept deals with overt wage discrimination based on sex. The second concept is broader and attacks the wage gap which results from the fact that most working women are employed in female-dominated

---

<sup>46</sup>Campbell, John G., "Equal Pay for Work of Equal Value in the Federal Public Service of Canada", Compensation Review, Third Quarter, 1983, p. 43.



occupations where the value of the work has been traditionally underrated. Equal pay for work of equal value goes further to equalize the treatment of male and female employees. It must be realized that this concept does not deal with the problem of job segregation itself.

Equal Wages Guidelines have been adopted under the CHRA to further assess the value of work performed by employees employed in the same establishment. Under s.11(2) four factors are taken into account to assess a job's value: skill, mental or physical effort, responsibility and working conditions.<sup>47</sup> These factors are further defined in guidelines (see Appendix 4).

#### PROCEDURE UNDER THE CHRA

A complainant must establish that his or her job and jobs in the same category are performed predominantly by their own sex and that the job to which the comparison is to be made is performed mostly by the opposite sex. There is a reluctance to set an exact percentage composition of a group as a prerequisite to a complaint. This is because it is feared that the employer could escape an "equal pay" complaint by hiring a few women into the higher paid group.<sup>48</sup>

The next step is to ensure that the two groups work for the same employer in the same establishment under federal jurisdiction. The CHRA takes into account regional economic disparities in its definition of establishment.

An establishment refers to all buildings, works or other installations of an employer's business that are located within the limits of a municipality, a municipal district, a metropolitan area, a county or or the national capital region, whichever is the largest, or such larger geographic limits that may be established by the employer or jointly by the employer and the union.<sup>49</sup>

The purpose of this definition is "...to serve both as a means of preventing too limited a comparison (such as within the immediate working area of an employee), and as a protection for regional rate structures".<sup>50</sup>

---

<sup>47</sup>See Appendix 2. From Interpretation Guide, s.11, CHRA, pp. 3-4, 1983, p. 144.

<sup>48</sup>Cadieux, Rita, "Notes for an Address to Public Affairs International", Canadian Human Rights Commission, Toronto, April 23, 1980, p. 7.

<sup>49</sup>Equal Pay for Work of Equal Value, Interpretation Guide for section 11 of the CHRA, Canadian Human Rights Commission, Minister of Supply and Services, 1983, p. 3.

<sup>50</sup>Campbell, John G., "Equal Pay for Work of Equal Value in the Federal Public Service of Canada", Compensation Review, Third Quarter, 1983, p. 44.

Employers must administer equal pay within the same establishment. In most cases the establishment defined in the employer's remuneration system will be accepted as long as it is not drawn up to avoid equal pay legislation. If the employer's pay scale varies according to region for the same job then the region is considered as being the establishment. If the employer uses a uniform scale, the entire organization will be the establishment.<sup>51</sup>

### JOB EVALUATION

After a preliminary investigation confirms an equal pay complaint the process of comparing the value of jobs begins. The Commission has compensation experts who use job evaluation based on actual work done. An investigator visits the workplace, sees the work done, interviews employees about their tasks, and talks to the employer. The value of the work is then assessed on the basis of the four criteria: skill, effort, responsibility and working conditions. If it is found that the complainant group is underpaid a settlement will be attempted. Proposals and counter-proposals will be made, and if no settlement is reached the Commission may decide to establish a tribunal which may order a settlement.<sup>52</sup>

### COLLECTIVE BARGAINING

Collective bargaining may be an effective way to remove wage discrimination. The problem is that neither side has made a serious effort to use collective agreements to incorporate the principle of equal pay for work of equal value. In Canada, approximately one third of the total eligible labour force is unionized. Approximately 23% of the women workers and 40% of the men workers are union members yet women only represent 11% of the executive positions in trade unions.<sup>53</sup> Women are predominantly employed in the unorganized sector of the labour force: white collar, clerical and sales occupations. Thus they are less likely to be union members. When women do become members of a union, they are even less likely to hold the influential jobs.

One study found a ratio of women's wages to men's wages in the same narrowly defined occupation within the same establishment to be .82. In unionized establishments the gap was smaller, a ratio of .90. Unions appear to be an effective way of raising women's wages relative to men's. Two possible explanations have been made: unions may bargain for equal pay out of concern for the minority position of women, or they may be trying to protect male jobs from the competition of females paid a lower wage.<sup>54</sup>

---

<sup>51</sup>Cadieaux, Rita, "Notes for an Address to Public Affairs International", Canadian Human Rights Commission, Toronto, April 23, 1980, p. 8.

<sup>52</sup>Ibid., p. 9.

<sup>53</sup>Gunderson, Morley, "Equal Pay in Canada: History Progress and Problems", in Barrie Pettman (ed.), Equal Pay for Women, Hemisphere Publishing Corp., 1977, p. 129.

<sup>54</sup>Ibid.

## PROVINCIAL LEGISLATION

Québec has provided for equal pay for equal value in its Charter of Human Rights and Freedoms (s.19). All the other provinces and territories, with the exception of New Brunswick, have similar legislation which provides for equal pay for equal work. In New Brunswick, equal pay is dealt with in the general anti-discrimination provisions of the Human Rights Code.

The legislation prohibits an employer from discriminating in wages paid to female and male employees who perform the same or similar work under the same or similar conditions in jobs which require similar skill, effort and responsibility. In most provinces it is specified that the work compared must be in the same establishment. All the acts provide for a defence for the employer if the difference in pay is based on a factor other than sex. Some provinces provide further defences such as merit, seniority and quantity or quality of production. A comparative chart of Canadian federal and provincial legislation is included in Appendix 5.

## CONCLUDING REMARKS

A problem which exists under the current legislation is a lack of awareness on the part of employees. Many employees do not know what equal pay means and often do not understand the difference between equal pay for equal work and equal pay for work of equal value. There is also confusion when it is stated that women earn 60% of what men earn. It is not clear that this is also accounted for by occupational segregation.

Many employees may be aware of the legislation yet hesitate to lodge a complaint for fear of losing their jobs. There is protection against firing, but other kinds of pressure exist. Presently the effectiveness of the law depends on the individual's willingness to lodge a complaint. The law's existence and its purpose should be more widely publicized.

The current legislation limits work and pay comparisons to the same establishment.<sup>55</sup> The ILO does not use this limitation in Convention No. 100. Legislation in Ireland and the Netherlands also may be consulted for guidance in this respect.

Exceptions provided by the legislation, in the form of "reasonable factors"<sup>56</sup> other than sex, limit the effectiveness of the Act. Women's groups have complained that the addition of two new factors, labour shortage and change in work performed, will limit the effectiveness of the Act by producing loopholes which may take into account market forces. The problem in this respect is that market forces reflect biases and stereotypes of women's work.

---

<sup>55</sup>Equal Pay for Work of Equal Value, Interpretation Guide for section 11 of the CHRA Canadian Human Rights Commission, Minister of Supply and Services, 1983, pp. 5-6.

<sup>56</sup>Ibid., pp. 3-4.

Smaller companies do not have job evaluation schemes. A solution for this may be to establish independent experts provided by the state, as in the United Kingdom, or to use "equality officers" to evaluate jobs as in Ireland. Employers must be given guidance on how to comply with the legislation.

Federal and provincial governments can play a leading role in setting an example for the private sector. The federal Treasury Board is the largest employer and has moved forward by settling a number of complaints on the basis of equal value, but no systemic studies or significant voluntary actions have been undertaken by governments to date. Neither the Commission nor Labour Canada has initiated complaints so far. The participation of women in the work force has increased dramatically in the last decade and will continue to increase in the years ahead. Guidance is needed on how to detect wage gaps and how to advise employers to remedy discrimination.



## DENMARK

### HISTORICAL BACKGROUND

In April 1973 a National Collective Agreement covering the most important and most numerous sectors was made by the Confederation of Employees (LO) and the Confederation of Employers (DA). This agreement was to abolish any wage discrimination existing in a National Collective Agreement. A mediation proposal, submitted as the basis of the Central Agreement of April 1973, provided that:

- the agreed hourly rate of the "standard wage" for women shall be fixed at the same amount as for men, including the cost of living allowance and the other agreed supplements payable in respect of all time worked, with the exception of the heavy work allowance;
- agreed "minimum wage" hourly rates for adults, including the cost-of-living allowance, are to be fixed uniformly for both men and women;
- daily, weekly or monthly rates are to be governed by the same rules; and
- piece-rates or rates of pay with bonuses are to be fixed without regard to sex.<sup>57</sup>

The European Commission requested more in the form of legislation to comply with the Equal Pay Directive of 1976. As a result the Danish government introduced a Bill for equal pay for men and women which was enacted as Law No. 32 on February 4, 1976. Article 1 of the law imposes an obligation on any employer who employs men and women for the same work to pay them the same wages for like work, "if he is not already obliged to do so under a collective agreement". The law reinforces existing collective agreement provisions and ensures that all employees including those who are unorganized are protected against discrimination.<sup>58</sup>

Article 6 of the Law of 1976 provides that an employee who believes his or her employer has not complied with the obligation to pay equal wages in accordance with the law may institute proceedings before the courts. Special tribunals exist for labour disputes which have jurisdiction to hear claims of workers who are entitled to equal pay under a collective agreement. Proceedings may be instituted under the Equal Pay Law of 1976 by an employee or by an employee organization on behalf of an employee.

---

<sup>57</sup>"Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 17.

<sup>58</sup>Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), Comparable Worth Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 140.

There have been no cases to date; the Danish government feels that this shows effective implementation of the principle of equal pay. It is also a result of the fact that the parties resolve complaints of failure to comply among themselves.<sup>59</sup>

Article 3 provides that, if an employee is dismissed after he or she has exercised his right to be paid equally under the law, then an employer must pay the employee a fixed amount in compensation determined by the length of time he has been employed and the circumstances of the case; this compensation is limited to a maximum of 26 weeks pay. Article 4 extends the protection of Article 3 to employees covered by a collective agreement if the collective agreement does not already contain a protective provision for unjustified dismissal.<sup>60</sup>

### ENFORCEMENT

Trade unions supervise themselves in implementation of collective agreements, and to an extent they also supervise employees who are not union members. A "Council for Equality" was set up by the government to review the implementation of the principle of equal pay. There is no state control, "in view of the fact it would be contrary to Danish practice and to the national legal system".<sup>61</sup>

The government states that there are no legislative or administrative provisions which are incompatible with the equal pay principle. The government, employers, employees and their representatives have agreed that any agreement or contract of employment which is contrary to the equal pay principle will be null and void under the terms of the Central Agreement of 1973 and Law No. 32 of 1976.<sup>62</sup> In view of the fact that both sides of industry have recognized the principle it should not be difficult to implement it.

### THE EQUALITY COUNCIL

The "Council for Equality" was established on the Prime Minister's authority in 1975. The Council consists of representatives from both sides of industry and from some of the women's organizations. The Council has a government appointed chairman. The role of the Council is to advise the government on matters relating to equality between men and women.<sup>63</sup> The Council has also distributed a brochure on the provisions of

<sup>59</sup>"Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 24.

<sup>60</sup>Ibid., No. 58. p. 20.

<sup>61</sup>Ibid., No. 58, p. 21.

<sup>62</sup>Ibid., No. 58, p. 19.

<sup>63</sup>"Denmark, Anti-discrimination Bill to Implement EEC Directive", European Industrial Relations Review, No. 50, January 1978, p. 20.

the law and the agreement on equal pay. This brochure contains advice on how to institute proceedings and receive compensation. This brochure was sent to all libraries, workplaces and town halls to educate the public.<sup>64</sup>

The Law of 1976 is complementary to the national collective agreement since Article 1 provides that the law only covers those who are not organized. For this reason, the national agreement remains important, it eliminated wage discrimination between men and women which still existed under previous agreements.

### JOB EVALUATION

The collective agreement system draws a distinction between skilled and unskilled workers. This distinction is based on apprenticeship only. There are no different classifications or separate categories for men and women. The criteria for fixing individual rates of pay are independent of sex; yet there is some criticism of the distinction between skilled and unskilled workers because very few women complete their apprenticeship.<sup>65</sup> Only the very large companies have job evaluation programs.

### INFRINGEMENT PROCEEDINGS BY THE EUROPEAN COMMISSION

In March 1979, the European Commission initiated infringement proceedings against Denmark on the grounds that the 1976 Equal Pay Law did not comply with the Equal Pay Directive because it guaranteed equal pay for the same work and not for work of equal value. The Danish government believes it has complied with the directive. In the report to the International Labour Office, Denmark stated that

the scope given to this principle in practice corresponds to the notion of equal remuneration for "work of equal value" adopted by the Convention, owing to the broad interpretation of the notion of "same work", adopted by the social partners and by the Labour Court.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup>"Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 21.

<sup>65</sup>Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), Comparable Worth Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 153.

<sup>66</sup>International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Geneva, Report III (Part 4A) 1982, p. 150.

A survey of women's wages in nine common market countries was done in July 1980. It reported that 16% of the women in Denmark specifically reported wage discrimination compared to a high of 41% in Germany.<sup>67</sup>

#### THE ANTI-DISCRIMINATION BILL

A new Bill to reinforce existing collective agreements and to ensure that all employees are protected against discrimination on the grounds of sex, among others, came into force July 1, 1978. The Bill provides for equal treatment of men and women who seek employment. Article 1 states: "there shall be no discrimination, whether direct or indirect" on the stated grounds. Where equivalent obligations exist in collective agreements they continue to apply; this legislation is supplementary and does not supersede existing collective agreements.<sup>68</sup>

There is provision for exceptions to the law such as maternity leave provisions. Specific protections are not named and there is a special procedure to seek an exemption in s.11 of the Bill. Under this procedure, the Minister who has responsibility for the undertaking may approve the exemption if "it is of importance for the performance of certain jobs and for the training for such jobs that the persons performing them are of a specified sex".

The Minister must also get the opinions of the Ministry of Labour and the Equality Council. The Bill does not give new investigatory powers to the Equality Council, it concentrates on "establishing compensation rights for aggrieved employees and liability sanctions for errant employers".<sup>69</sup>

When an employee has a successful claim of discrimination, the employer will have to compensate the employee and pay a fine to the exchequer. The amount of payment is not limited and is established by the Civil Courts.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup>"Equal Pay Wages in the European Economic Community," Women at Work, No. 2, 1982, p. 6.

<sup>68</sup>"Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 24.

<sup>69</sup>Ibid.

<sup>70</sup>Ibid.



FEDERAL REPUBLIC OF GERMANY

LEGISLATIVE HISTORY

The Constitution of the Federal Republic of Germany (May 8, 1949) establishes equality of treatment to all persons regardless of sex. The Constitution or Basic Law states that "men and women have equal rights" and "nobody may be placed either at an advantage or disadvantage because of his or her sex". (Article 2 and 3). In 1955, the German Federal Labour Court interpreted Article 3 as requiring equal pay for work of equal value. The German government thought that this was sufficient to comply with the EEC Directive on Equal Pay. The European Commission (EC) did not agree and threatened enforcement proceedings to achieve full compliance with the directives.

The EC did not feel that the constitutional guarantee was enough because, although no law can contravene a constitutional right (which has the status of enforceable law), if two constitutional rights conflict the court may give one precedence, and several Labour Court decisions have placed Article 3 rights second to the freedom to contract. This would allow an employee and employer to enter any contract they choose. The effect of this is to weaken the equality principle.<sup>71</sup>

In one case, a Labour Court rejected an equal pay claim on the grounds that the alleged inequalities were not "of a general kind" so they were not contrary to the Constitution. The case was brought by a union which represented women who worked at a photographic laboratory. The union claimed the women did not receive equal pay since they received smaller bonuses than the men and in some cases no bonus. The company successfully argued that the men's bonuses were merit awards which were worked out on an individual basis. The Court stated that the bonuses were not discriminatory because they did not represent a "general" payment to men.<sup>72</sup> The union appealed the case to the Federal Labour Court, and said the decision was "a complete denial of EEC equality rights" and "the clearest proof that the constitutional provisions are of little practical assistance to women at work".<sup>73</sup>

An Act Respecting Equality of Treatment for Men and Women at the Workplace (1980) was formulated pursuant to the EC's threatened action. The new Act covers both equal pay and equal opportunities. This new legislation shows that the government accepts the need for legislation which supplements the Constitution. The new legislation provides an addition to the Civil Code. The equal pay section provides that "No employment contract may establish lower levels of pay for one sex than the other for

---

<sup>71</sup>"West Germany, Re-defining the Equality Principle," European Industrial Relations Review, No. 69, October 1979, p. 8.

<sup>72</sup>"Equality Principle Challenged in the Courts," European Industrial Relations Review, No. 70, November 1979, p. 4.

<sup>73</sup>Ibid.

work which is the same or of equal value".<sup>74</sup> In the explanatory note, the government explained that work of equal value should be determined by objective criteria included in work studies which may be provided for in collective agreements.<sup>75</sup>

The new law also includes more general anti-discrimination principles. It provides that "An employer may not disadvantage an employee on grounds of sex with regard to the terms of any employment contract or in measures particularly concerning the establishment of new employment contracts, promotion, work rules or dismissal".<sup>76</sup> Government officials have stated that this principle is to apply to all discrimination both direct and indirect.

### LEGAL ACTION

An employee may institute proceedings before a Labour Court (such courts exist at the federal and district levels) under Article 3 of the Basic Law of 1949. It is also possible for a number of people to be represented in a claim for equal pay. Parties to a collective agreement may institute proceedings to secure application of the provisions of the collective agreement. Judgments of the Federal Labour Court on the principle of equal pay are rare; when there is an obvious breach of the law, the employer will not usually appeal or apply for review of the judgment.<sup>77</sup>

Under the new law an individual employee no longer has the burden of proof. The employee will have the right to ask the employer for the reasons for the alleged discrimination. The burden has been reversed and placed on the employer whose discrimination is alleged in court.<sup>78</sup> The employee need only show "good cause" for the complaint and the onus then shifts to the employer to show the reason for his or her action and to prove it was for a non-discriminatory reason.

An employee may claim in Labour Court that he or she has been wrongfully dismissed. Article 138 of the Civil Code provides that dismissal of an employee who has defended his or her interests or asserted his or her rights is contrary to public policy and is null and void. Article 84(3) of the Law of January 5, 1972, on the organization of an undertaking further provides that an employee may not suffer injury as a result of having lodged a complaint. A dismissal as a result of lodging

<sup>74</sup>"West Germany, Re-defining the Equality Principle", European Industrial Relations Review, No. 69, October 1979, p. 8.

<sup>75</sup>Ibid.

<sup>76</sup>Ibid., No. 69, p. 9.

<sup>77</sup>"Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, p. 24.

<sup>78</sup>"West Germany, Re-defining the Equality Principle", European Industrial Relations Review, No. 68, September 1979, p. 5.

such a complaint is null and void (Article 134 Civil Code). There is also a law for protection against dismissal which provides that a dismissal which is unjustified on social grounds is null and void. A socially unjustified dismissal would include dismissal which results from an employee seeking compliance with the principle of equal pay.<sup>79</sup>

Under the new law the Court may award compensation for actual loss suffered. Claims for compensation must be made within two years of the action which is complained of or the employee's right will be lost.<sup>80</sup>

### JOB CLASSIFICATION

Job evaluation is fairly common in Germany. In general, it is a joint effort of the employer and the union and is contained in the collective agreement. Two methods are commonly used: factor comparison and point rating. The relation between the ranking of jobs and the wage scales is left up to collective bargaining.<sup>81</sup>

There has been a lot of controversy over the underevaluation of traditionally female jobs. A special "women's deduction" was used in calculating women's wages. The Labour Court decided that this was unconstitutional. Employers then created a new "light work" grade for evaluating jobs. These grades were based on the physical demands of the job and not on the sex of the worker. Yet the effect was that these grades became almost exclusively applicable to female workers.<sup>82</sup> The unions felt that this new category was a form of indirect discrimination. The "light work" grade overemphasized physical strength and underemphasized other job characteristics such as "dexterity, responsibility, precision, resilience and monotonous concentration".<sup>83</sup>

The government formed a committee to study this problem and in 1969, it made recommendations to develop objective assessment of job demands. Another report, in 1975, recommended that a new kind of job evaluation system be developed to reflect an objective assessment of job demands and a subjective assessment of its effects.<sup>84</sup> In a report to the

<sup>79</sup>"Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 20.

<sup>80</sup>"West Germany, Re-defining the Equality Principle," European Industrial Relations Review, No. 69, October 1979, p. 9.

<sup>81</sup>Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), Comparable Worth Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 157.

<sup>82</sup>Ibid., p. 158.

<sup>83</sup>Addison, J.T., "Gleichberechtigung - The German Experience", in Barrie Pettman (ed.), Equal Pay for Women, Hemisphere Publishing Corp., 1977, p. 110.

<sup>84</sup>Bellace, op cit., p. 158.

the ILO of June 1980, the German government stated that progress had been made towards the implementation of the equal pay principle yet it was still not possible to abolish all wage groups for light work.<sup>85</sup>

### COLLECTIVE AGREEMENTS

Over 90% of the German work force is employed in jobs covered by a collective agreement. Article 3 of the Basic Law is a positive rule of law and is directly applicable to equality in pay. The result has been a complete invalidation of all discriminatory clauses in collective agreements. If discrimination is proved in an agreement, the provision is automatically null and void and the entire agreement may be invalidated.<sup>86</sup>

The government asked the central organizations for both sides of industry to comply with the provisions of the equal pay directive when a collective agreement was applied. The central organizations agreed to implement the directive.<sup>87</sup> Article 75 of the Law of January 5, 1972, on the organization of undertakings and Article 67 of the Law of March 15, 1974, on staff representatives must ensure that there is no discrimination based on sex when collective agreements are applied and when occupations are awarded a position on the company salary scale.<sup>88</sup> The government has stated that there is no provision in the legislation, regulations or administration which is contrary to the principle of equal pay.<sup>89</sup>

### CONCLUDING REMARKS

The federal government must inform the assembly every two years of the progress achieved in application of Article 119 and the EEC Treaty. The government reports are examined by the Committee for Employment and Social Affairs which submits its recommendations to the Bundestag.<sup>90</sup> The report submitted by the government to the Bundestag in June 1980 notes that some progress has been made towards implementing equal pay, yet in comparison with other European countries, there is still room for improvement in eliminating the causes of existing wage differentials.<sup>91</sup> A study in

<sup>85</sup>International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Geneva, 68th Session, 1982, p. 151.

<sup>86</sup>Addison, J.T., "Gleichberechtigung - The German Experience", in Barrie Pettman (ed.), Equal Pay for Women, Hemisphere Publishing Corp., 1977, p. 110.

<sup>87</sup>"Draft EEC Commission report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 21.

<sup>88</sup>*Ibid.*, No. 58, p. 17.

<sup>89</sup>*Ibid.*, No. 58, p. 19.

<sup>90</sup>*Ibid.*, No. 58, p. 22.

<sup>91</sup>International Labour Organization, *op. cit.*, p. 151.



1980 showed that 41% of German women workers complained of wage discrimination.<sup>92</sup>

The new law may be criticized because it does not provide for the creation of an agency to monitor the application of the law and ensure compliance. The government feels that existing legislation, which gives the work council the task of ensuring that there is "no workplace discrimination", is sufficient.<sup>93</sup>

---

<sup>92</sup>"Equal Pay Wages in the European Economic Community, Women at Work", 1982, No. 2, p. 6.

<sup>93</sup>"West Germany, Re-defining the Equality Principle", European Industrial Relations Review, No. 69, October 1979, p. 9.

## FRANCE

### LEGISLATIVE HISTORY

The preamble of the French Constitution of November 1946 guarantees equality between the sexes.<sup>94</sup> Explicit sex differences in the basic wages set up by collective agreement were eliminated by a decree in 1946. The Law of February 11, 1950, stated that wage rates which were established by collective bargaining must comply with the principle of "equal pay for equal work". On December 22, 1972, Equal Pay Legislation was enacted; it was implemented by a decree on March 27, 1973. Articles 1 and 2 of the Law (No. 72-1143) expressly sets out the principle of equal pay for men and women. "In respect of the same work or work of equal value...all types of and criteria for job classification and upgrading schemes and all other bases for calculating pay, including job evaluation systems, must be the same for employees of either sex".<sup>95</sup> Pay includes ordinary basic or minimum wage or salary and all benefits and supplements received directly or indirectly from employment.

General equal treatment legislation exists in the Constitution and in the Penal Code which was amended in 1975 to render unlawful any discrimination in recruitment or dismissal on the grounds of sex.<sup>96</sup> Employers had a defence of "good cause" and in practice had little difficulty in persuading the Court to make an exception allowing for discrimination. During this period, men's annual net pay across all grades and sectors was on average 33% higher than women's wages for the same period.<sup>97</sup>

In the first three years the Equal Pay Law was in force in France there were only 18 complaints. Most cases were settled out of court. In 12 cases the findings were inconclusive; differences in earnings between men and women existed yet did not fall within the scope of the law.<sup>98</sup> Of the few cases which were litigated some took almost five years to be completed. The Industrial Court ruled in favour of female employees a number of times and most of these decisions were appealed by the employer.<sup>99</sup>

---

<sup>94</sup>Confirmed by the Constitution of 1958.

<sup>95</sup>"Anti-discrimination Proposals", European Industrial Relations Review, No. 76, May 1980, p. 11.

<sup>96</sup>Ibid.

<sup>97</sup>Ibid.

<sup>98</sup>Lorée, Marguerite J., "Women, Work and the Law; An Outline of the Socio-Economic Roles of the French Female Active Population as Re-assessed in the Recent Equal Pay and Equal Opportunity Legislation", in Ronnie Steinberg Ratner (ed.), Equal Employment Policy, Temple University Press, 1980, p. 88.

<sup>99</sup>Ibid.

Problems existed with the law which may help explain the small number of complaints dealt with. Confusion existed because there were many different laws covering pay and employment yet there was no provision that this specific Act should prevail in the event of conflict. Another problem was that compliance officers were not given enough guidance. They had difficulty in determining when a violation existed that made a case suitable for litigation. The main criticism of the law was that it did not deal with discriminatory job evaluation plans.<sup>100</sup>

In 1980, a government report, combined with progress reports from the Economic Commission on the application of EEC requirements, put pressure on the French government to implement the recommendations in a new law.

#### REFORM - NEW LEGISLATION

A "Law on equality in the employment field between women and men" was passed on July 13 and became operative July 16, 1983. The main body of the new law deals with equal treatment; and it also contains some new provisions for equal value.

The new law applies to both the public and private sectors; previously there were separate laws for each.<sup>101</sup> The law specifically outlaws discrimination on the grounds of sex. Stronger rights are given to the individual employee and to trade unions, who may now initiate and pursue claims for its individual members and negotiate "equality promotion" plans.<sup>102</sup> One criticism of the law is that it did not go far enough because it does not provide for indirect discrimination.

#### EMPLOYER'S DEFENCE

Exceptions to the Equal Treatment Law will be allowed where sex is a "determining factor" for the exercise of a job. A specific list of jobs is to be published after consultation with representatives from both sides: the employer and employee and/or his representative. This list will be revised periodically (Article L 123-2). The government wants only a limited number of exceptions available to the employer. These provisions will replace the provision in the Penal Code which allowed a defence of "good cause" (Article 20).<sup>103</sup>

<sup>100</sup>Lorée, Marguerite J., "Women, Work and the Law; An Outline of the Socio-Economic Roles of the French Female Active Population as Re-assessed in the Recent Equal Pay and Equal Opportunity Legislation", in Ronnie Steinberg Ratner (ed.), Equal Employment Policy, Temple University Press 1980, p. 88.

<sup>101</sup>Public Sector - Civil Service Statute, October 19, 1946; Private-Equal Pay Act 1972.

<sup>102</sup>"Stronger Equality Legislation", European Industrial Relations Review, No. 115, p. 24.

<sup>103</sup>Ibid.

### COLLECTIVE AGREEMENTS AND EMPLOYMENT CONTRACTS

Any provision in an individual contract or a collective agreement which infringes on the equal treatment principle will be null and void. This excludes provisions for positive discrimination in favour of women (Article L 123-3) and maternity provisions (Article L 123-2).

It is possible for "equality plans" to be negotiated at the "undertaking level" (#1 L 123-4); these plans are to promote equality. If no agreement can be reached by negotiation, the employer will be able to implement an "equality plan" unilaterally if he or she has first consulted and received an opinion from the Works Council or personnel delegates and the regional employment officials have not objected to the plan.<sup>104</sup>

---

<sup>104</sup>"Stronger Equality Legislation", European Industrial Relations Review, No. 115, p. 24.

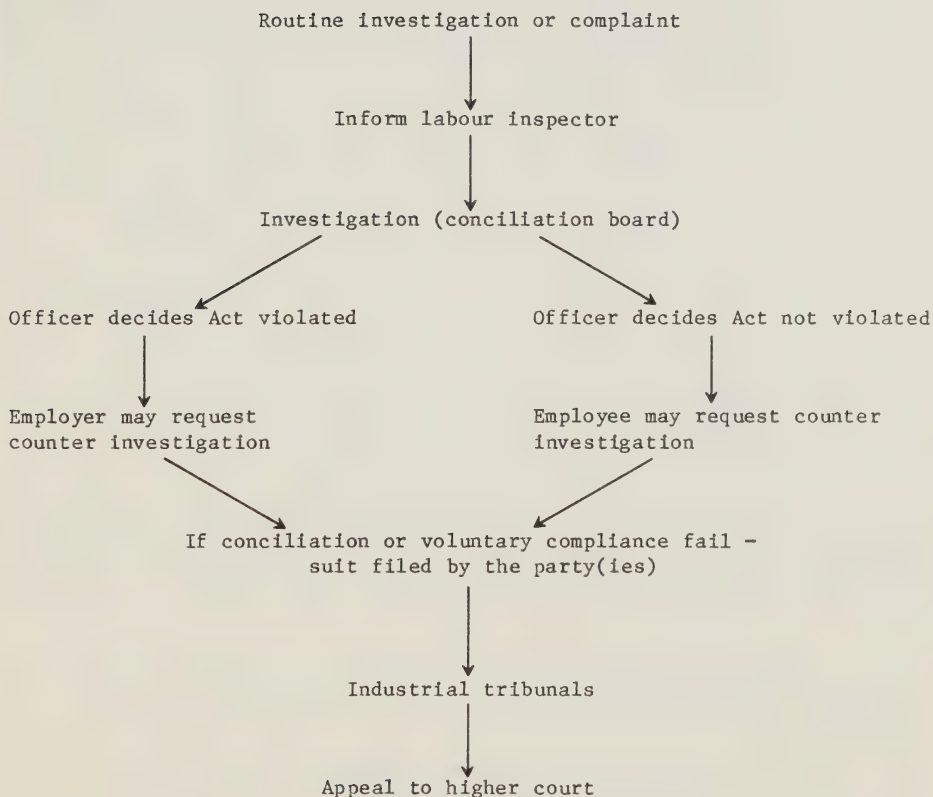


## ENFORCEMENT

Extensive power was given to the labour inspectors prior to the new law. Labour inspectors as well as the complainant could seek redress. The procedure is as follows:<sup>105</sup>

Figure 1

### Enforcement Procedure



<sup>105</sup>Lorée, Marguerite J., "Women, Work and the Law; An Outline of the Socio-Economic Roles of the French Female Active Population as Re-assessed in the Recent Equal Pay and Equal Opportunity Legislation", in Ronnie Steinberg Ratner (ed.), Equal Employment Policy, Temple University Press 1980, pp. 87-88. (Decree of March 27, 1973, laid down procedure in event of the dispute.)

There are specific provisions to protect employees who exercise their rights to protection from unjust dismissal. An employee may not be dismissed where there is no "real and serious" reason for dismissal. A dismissal in this situation will be of no effect and the employee will be reinstated. If the employee does not want to return to work, he or she may be compensated at least six months' pay plus the standard dismissal severance payments.<sup>106</sup>

The new law defines equal value:

(Article L 140-2: Every employer shall ensure equal pay for men and women for the same work or work of equal value. For the purposes of this Chapter, the expression "pay" means the ordinary basic or minimum wage or salary and all other benefits and supplements paid, directly or indirectly, in cash or in kind, by the employer to the employee in respect of the latter's employment.)

1. Article L 140-2 of the Labour Code shall be supplemented by the following provisions:

Work shall be considered of equal value where the demands placed on employees are comparable overall in terms of the vocational knowledge recognized by a title, a diploma or practice on the job, the skills gained from the experience acquired, and the responsibilities and physical and mental demands involved.

Differences in pay between establishments within the same undertaking may not, for the same work or work of equal value, be based on employees in these establishments belonging to one or other sex.

The employer is required to provide evidence to justify any pay differential which exists. The employee may at this time bring forward evidence to support his or her claim. The Court may also order any further "investigative measures" it considers useful. The benefit of any doubt shall be exercised in favour of the employee. (Art L 140-8) as amended.)

An individual may claim damages in court for infringement of his or her rights; a trade union may also initiate court actions on behalf of individual workers if the individual does not object (Art L 123-6 as amended):

...the government is placing considerable faith in the ability of the French trade unions to take the initiative in this field - by exercising the new rights they have now been given to pursue court claims for individual members (who might otherwise be reluctant to proceed on their own), and to negotiate "equality promotion plans..."<sup>107</sup>

---

<sup>106</sup>Article L-123-5, Code du travail.

<sup>107</sup>"Stronger Equality Legislation", European Industrial Relations Review, No. 115, p. 24.

Under Article L 330-2 (as amended), a "Higher Council for equality in the employment field between women and men shall be established, and placed under the Ministers responsible for women's rights, labour, employment and vocational training." The function of this council is to help formulate and put into effect equality policy, to help firms implement "equality plans".

### EQUALITY PLANS

Under the new law the state may assist an employer's equality plan if the plan constitutes exemplary action in the achievement of equality in employment (Article 18 of the law of July 16, 1983). An annual progress report will be required from the employer (Article L 432-3-1). The "situation report", shall consist of an itemized analysis allowing an assessment, for each of the occupational categories in the undertaking, of the respective situations of women and men, such as recruitment, classification and earnings. The report is to detail the measures to be taken during the year to achieve equal treatment. Copies of the report are available to the unions and the employees (on request). This obligation applies to "undertakings" with at least 300 employees in 1984, and will extend to those with at least 50 employees in 1985 (Article 21 of the law of July 16, 1983).<sup>108</sup>

### PENALTY PROVISIONS

The new law provides for fines of 2 000 to 20 000 francs and/or imprisonment of two months to a year for employers who fail to comply with the provision of Art L 152-1 as amended. An interesting provision is that the new law will allow a tribunal to defer pronouncing a final penalty until a specified time has passed. During this period an employer can formulate measures to remove discrimination and apply the equal treatment principle. An employer will do this in consultation with the works council or personnel delegates who will help to outline the measures which are required. At the end of this period the tribunal may go ahead and impose penalties, or if sufficient progress has been made it will "...pronounce a waiver of the penalty" (Article L-150-1-2 as amended).

---

<sup>108</sup>"Stronger Equality Legislation", European Industrial Relations Review, No. 115, p. 24.

## **GREECE**

New legislation to implement Greece's European Economic Community obligations for equal pay and equal treatment in employment was to take effect in early 1984 with approval from Parliament.

The Greek Constitution of 1975, Article 22(1)(b), provides that "all workers irrespective of sex or other distinction shall be entitled to equal pay for work of equal value". Article 116(2) requires that all administrative decrees and agreements be in accordance with the equal pay principle. There are two statutes which supplement the Constitution, one applies the terms of ILO Convention No. 100 on equal pay to Greece. The second statute gives legal force to a national collective agreement made in February 1975, which applies equal pay to the minimum agreed wage levels. The principles of the national collective agreement have been held by the courts to apply to all wage levels not just the minimum rates.<sup>109</sup>

### **POSSIBILITY OF TAKING LEGAL ACTION**

An individual employee may take a complaint to Civil Court. Employees may obtain advice from the "Equality Committee", which was established in 1982 to watch over all issues related to equality. Employees can rely on Article 4(2) of the Constitution to enforce equal opportunities and working conditions. Article 4(2) guarantees "equal rights and obligations" to men and women. It will be difficult for an employee to establish a case because there is no specific obligation to disclose information on the employer and there is no protection for an employee who makes a complaint.

### **ENFORCEMENT**

The new law will also entitle trade unions to represent an individual in a civil action. Penalties for breach of the provisions may be imposed directly by labour inspectors in the form of administrative fines from 10 000 to 100 000 drachmas (\$130 to \$1 300). An employer may appeal these fines in court.

The new law covers discrimination before, during and after the employment relationship. During the employment, the principle to be applied is that of equal pay for work of equal value. The criteria for determining pay must be the same for men and women; it must not discriminate on the grounds of sex. If special marital benefits are to be paid, they are payable to either spouse, the couple will decide which is to receive the supplement.

---

<sup>109</sup>Greece, "New Law on Equality", European Industrial Relations Review, No. 120, pp. 18-19.



Employees receive general protection from dismissal which occurs as a result of legal action or complaint by an employee to enforce the equal treatment principles. Employers will be exempted from equal treatment principles if the sex of the workers is a "determining factor" for the job.

The new law entitles trade unions to obtain information on measures employers will use to implement equal treatment. Employers will be required to assist unions in educating employees.

A new "sex equality section" is to be established to watch developments in equality and to advise individuals. This section will act in conjunction with the Equality Committee. Regional equality offices will be established to monitor developments and report to the Ministry. The Ministry will have a special equality section within its employment committee composed of a top civil servant in the Ministry, a member of the Equality Committee and representatives of employers and of workers to advise on any new legislation and how the existing measures work.

## IRELAND

### LEGISLATIVE HISTORY

Before 1975, wage differentials based on sex and on marital status were widespread. To comply with the EEC Equal Pay Directive, Ireland enacted The Anti-discrimination (Pay) Act, July 1, 1974, which came into force December 31, 1975. The Act provides that women are entitled to equal pay for the work which is defined as the same or similar work or work of equal value:

Two persons are regarded as being employed on like work where;

-- both perform the same work under the same or similar conditions or where each is fully interchangeable with the other in relation to the work;

-- the work performed by one is of similar nature to that performed by the other and any difference between the work performed or the conditions under which it is performed is infrequent or of little consequence in relation to the work as a whole;

-- the work performed by one is equal in value to that performed by the other in terms of the demands it makes in relation to such matters as skill, physical or mental effort, responsibility and working conditions.

Before The Anti-discrimination (Pay) Act became effective, the Irish government introduced a Bill that would have postponed the effective date of the Act in certain sectors because the state of the economy made implementation difficult. The Irish government applied to the European Commission for a temporary derogation from the Equal Pay Directive, the Commission refused the request and The Anti-discrimination (Pay) Act came into force as planned. This Act was amended by the The Employment Equality Act of June 1, 1977.

The Act sets out three criteria for determining whether work is "like work" or not: (1) "Same work" applies where the work performed and the conditions under which it is performed are almost precisely the same between the men and women. This involves the actual work performed not the liability to perform the work. (2) "Similar nature" applies where any differences must be infrequent or of little importance yet need not be both. For example, a "heavy work" factor will only make a significant difference if a "high level of physical effort is involved", or if the work involves a "significant volume" of physical effort. (3) "Equal in value" is the most difficult claim to verify because it involves subjective assessment on the part of the equality officers.<sup>110</sup>

---

<sup>110</sup>"Ireland, Equal Pay and the Law", European Industrial Relations Review, No. 81, October 1980, p. 11.

Equal value exists when "...work performed by one is equal in value to that performed by the other in terms of demands it makes in relation to such matters as skill, physical or mental effort, responsibility and working conditions" (Article 3(b)).<sup>111</sup> Article 2 provides that a woman's employment contract must contain a clause to the effect that she is entitled to the same wage as a man employed in that place by the same employer where both perform like work. Where no such clause exists or there is no agreement, Article 4 provides that the terms of employment shall include the right to equal pay and this implied provision will override any agreement which may conflict with the principle of equal pay.<sup>112</sup> The European Commission feels that this statute technically complies with the Equal Pay Directive.

### COMPLAINT PROCEDURE

The applicant has the burden to show that an equal pay dispute exists. This means the employee must have asked her employer for equal pay with a designated man or group of men and the employer refused. Once she has established that a dispute exists, the claim proceeds to stage 2 or 3. Stage 2 applies if there is more than one applicant making a claim. This claim will only succeed if the equality officer finds that all claimants do "like work". Stage 3 is the main part of the investigation, where it must be established that a claimant is doing "like work" with a man within the terms of the Act. If it is found that the claimant is doing "like work" with a man then the claim proceeds to stage 4. Under stage 4 the burden of proof shifts to the employer. The employers may justify the difference in pay by establishing that it is not based on the sex of the employee.<sup>113</sup>

### GROUND OTHER THAN SEX

The Act does not indicate what the grounds other than sex may be. The equality officers and the Labour Court have ruled a number of grounds valid: compassion, threat of industrial action, age, former position in the company, capacity to perform extra duties, extra qualifications and red circling.<sup>114</sup>

---

<sup>111</sup>Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), Comparable Worth Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 140.

<sup>112</sup>"Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, p. 17.

<sup>113</sup>Ireland, "Equal Pay and the Law", European Industrial Relations Review No. 81, October 1980, p. 11.

<sup>114</sup>*Ibid.*, No. 81, p. 12.

## EQUALITY OFFICERS

There is no systematic inspection of the application of equal pay in industry, yet Article 6 provides for the appointment of equality officers who are responsible to ensure that equal pay is implemented. The officers can enter into the premises to get information and can inspect work in progress. Employers are required to supply records and documents to the equality officer. A person who obstructs or impedes an equality officer commits an offence and is liable to a fine.<sup>115</sup>

An employee, employer or the Employment Equality Agency may refer a dispute to the Labour Court's specially appointed equality officers for investigation and recommendation (Article 7). The Employment Equality Agency may refer a matter to an equality officer if an employer has not complied with the law and it is not reasonable to expect an employee to refer the matter to an equality officer. The equality officer carries out an investigation and then makes recommendations to the Court and the parties concerned. The recommendations are not legally binding. It is up to the Labour Court to order compliance with a recommendation or to consider appeals against the recommendation (Article 8). An appeal may be made to the High Court on a point of law.<sup>116</sup>

## ENFORCEMENT

Non-compliance with a Labour Court order may result in fines on a continuing basis until the order is changed. Article 9 provides protection to an employee who is dismissed for asserting a right to equal pay. An employer who dismisses an employee for this reason is deemed guilty of an offence and is liable to a fine. A dismissed employee may bring a legal action to the Labour Court. The burden is on the employer to establish that the dismissal was not due to the exercise of the right to equal pay. If the Court finds an offence was committed, a fine may be imposed on summary conviction for an indictable offence. The Court may also impose a fine on the employer to the benefit of the plaintiff. This amount may not exceed the amount of arrears of pay that the plaintiff would be entitled to.<sup>117</sup>

A dismissed employee may choose the alternative remedy of Article 10. The Labour Court will conduct an investigation. It may then order the employer to pay the employee compensation equal to the remuneration he or she would have received from the date of dismissal up to the Court order to a maximum of 104 weeks' pay. The Court may also order reinstatement. If the Court's decision is not carried out within two months

---

<sup>115</sup>"Draft EEC Commission report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 21.

<sup>116</sup>Ireland, "Equal Pay and the Law", European Industrial Relations Review No. 81, October 1980, p. 10.

<sup>117</sup>"Draft EEC Commission report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, p. 20.



of notification, the employer is liable on summary conviction to a fine of up to \$180 and a further \$18.00 every day the offence continues.<sup>118</sup>

### JOB CLASSIFICATION

The job classification which is commonly used in Ireland is the "traditional" type which classifies work as: unskilled, semi-skilled, skilled/craft, clerical, technical/administrative, professional and managerial. The system used and the criteria of job classification vary according to the nature of the different organizations. Job evaluation plans are rare and are used only in the large undertakings.<sup>119</sup> The Act does not refer to job evaluation. It leaves evaluating particular jobs to independent equality officers where disputes arise.

### IMPACT OF THE LEGISLATION

The provisions of the Act have been widely publicized by the media, and employees were notified of their rights by a brochure. There have not been any complaints of dismissal as a result of the exercise of the right to claim equal pay. Sex segregation is common in Ireland and as a result most of the cases have been based on equal value. Since most of the cases have not included a job evaluation plan, the equality officer or Labour Court subjectively determined the value of the work based on submissions made by the parties.<sup>120</sup> It is difficult to see how the conclusions of the cases were reached because the rulings are primarily intended for the parties concerned and not for "external" use. The opinions usually state the arguments of both sides and then announce the award, without stating the reasons behind them.<sup>121</sup>

Pay is defined as "any consideration whether in cash or in kind, which an employee receives directly or indirectly in respect of employment".<sup>122</sup> Cases have established that this definition includes bonuses and pension schemes (most countries do not include pensions). The Act allows a woman to claim equal pay with a man not only in the same establishment but between different establishments which belong to the same or associated employer so long as both are in the same town, city or locality. A survey

---

<sup>118</sup>"Draft EEC Commission report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 20.

<sup>119</sup>*Ibid.*, No. 58, p. 32.

<sup>120</sup>Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), Comparable Worth Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 151.

<sup>121</sup>"Ireland, Equal Pay and the Law", European Industrial Relations Review No. 81, October 1980, p. 10.

<sup>122</sup>*Ibid.*

done in 1980 showed that 31.7% of the women in Ireland complain of wage discrimination.<sup>123</sup>

It has been established by equal value cases that it is permissible to compare and balance different factors against each other, i.e., to compare and balance the demands of physical work with the concentration and dexterity required for specific skills. This was established in the Waterford Glass<sup>124</sup> case where the equality officer ruled that:

the work performed by male general workers demands a high level of physical strength and endurance and sometimes is carried out in extremely unpleasant working conditions. However, the work performed by female workers requires a degree of skill, dexterity and concentration which is as demanding as the physical energy required of male general workers.<sup>125</sup>

The decision concerning Waterford Glass was very important in establishing that factors such as skill and mental and physical effort may be balanced when comparing jobs.<sup>126</sup> This means that a very wide range of job comparisons may be made.

---

<sup>123</sup>"Equal Pay Wages in the European Economic Community", Women at Work, No. 2, 1982, p. 6.

<sup>124</sup>Waterford Glass v. Amalgamated Transport and General Workers Union reported in European Industrial Relations Review, No. 55, p. 12.

<sup>125</sup>"Ireland, Equal Pay and the Law", European Industrial Relations Review, No. 81, October 1980, p. 11.

<sup>126</sup>Ibid.

## ITALY

### LEGISLATION

The principle of equal pay for equal work is recognized as a right in Article 37 of the Italian Constitution of 1948:

A working woman shall enjoy the same rights and shall receive the same pay for equal work as a working man.

Court decisions have established this right to be mandatory and it may be relied on in court.<sup>127</sup>

The Italian Anti-discrimination Act (December 9, 1977) provides for equality of treatment between men and women in employment. Article 2 of the law provides the following:

Women workers shall have rights to the same pay as men when the work required is either equal or of equal value.

Common criteria for men and women must be adopted in formulating grading and salary structures.

The purpose of the law was to meet the equality directives of the European Commission. The Italians use a non-analytical job grading system which is simpler than the point rating method. The Italians have also increased the number of job classifications.<sup>128</sup>

Article 19 provides for repeal of all statutory provisions which are contrary to the law; any such provision will be found null and void. Collective agreements establish basic pay and employment policy for categories of workers. These are based on classification which does not discriminate on the basis of sex. In 1979 the wage differential between men and women was reported as being 23.6%.<sup>129</sup>

### IMPLEMENTATION

The Works Inspectorate supervises implementation of employment laws; fines may be imposed for failure to comply. Fines may range from

---

<sup>127</sup>"Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 18.

<sup>128</sup>Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), Comparable Worth Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 140.

<sup>129</sup>"Equal Pay, Wages in the European Economic Community", Women at Work, No. 2, 1982, p. 6.

200 000 to 1 000 000 liras (\$220 to \$1 100) for a violation of Article 14 of the Act. Proceedings are instituted by the complainant. It is illegal to dismiss an employee for exercising this right. Law No. 533 of August 11, 1973, introduced new procedures for employment disputes involving individuals; this law is simpler and less costly and will also provide financial assistance from the state for individuals who cannot afford the legal costs. The law also provides for an optional conciliation procedure.<sup>130</sup> Complaints of discrimination under the new Act may be referred to an examining judge who will summon the parties involved within two days and take a declaration of the facts at issue. The complaint may be instituted by the employee or by a representative.

When the judge finds a complaint is well founded he may order the employer to discontinue the discriminatory practice immediately. Appeals may be made to the Appeal Court. Failure to comply with an order will render the offender liable to a fine of 80 000 liras (\$90) or three months imprisonment.<sup>131</sup>

Many disputes may be settled by conciliation or by trade unions which prefer industrial action to litigation. No special agency has been created to monitor enforcement of the new law. However, Article 18 commits the government to present to Parliament an annual report on implementation of the Act.

---

<sup>130</sup>"Draft EEC Commission report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 21.

<sup>131</sup>"Italy, Anti-discrimination Act Comes into Force", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 18.



## LUXEMBOURG

### LEGISLATION

A law was implemented June 12, 1965, which required all collective agreements to lay down "detailed rules for the application of the principle of equal pay excluding any discrimination on the grounds of sex". The government states that no collective labour agreements exist which do not guarantee the implementation of the principle of equal pay.<sup>132</sup>

On July 10, 1974, a Grand Ducal Regulation was adopted to comply with the EEC equal pay directive. Article 1 of this regulation provides that all employers shall pay men and women the same pay for like work or work of equal value. Article 2 defines "pay" to include the ordinary basic or minimum wage and all benefits and supplements paid directly or indirectly. Article 3 states that remuneration must be "fixed in accordance with identical rules, categories and criteria in classification...and all other bases for calculating pay, in particular job evaluation, must be common to employees of both sexes".<sup>133</sup>

### IMPLEMENTATION

Article 6 of the Grand Ducal Regulation of July 10, 1974, provides that disputes which arise out of application of the regulations shall be referred to a court or tribunal of competent jurisdiction to deal with employment contracts. Only the person directly concerned may institute proceedings before the Labour Court to get compliance with the equal pay principle. If there is a collective agreement then any organization which is party to the agreement may intervene and pursue the claim. As of 1978 there had been no actions for direct or indirect wage discrimination; it appears that trade unions settle the majority of disputes.<sup>134</sup> Article 4 provides that any provision in an employment contract or a collective agreement which does not comply with the equal pay principle is automatically null and void and the lower rate of pay will be replaced with the higher rate of pay.

An employee who exercises the right to seek equal pay is protected from dismissal by Articles 15(2) and 16 of the law of June 24, 1970, on rules governing contracts of hire for the services or manual workers and Article 22(6) of the co-ordinated law of November 12, 1971, on contracts for non-manual workers. Under these laws, the employer must notify an employee in writing of the reasons for dismissal. If these reasons are

---

<sup>132</sup>"Draft EEC Commission Report on Equal Pay," European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 29.

<sup>133</sup>*Ibid.*, No. 58, p. 17.

<sup>134</sup>*Ibid.*, No. 58, p. 26.

unfair an individual may claim damages. Dismissal will be considered unfair if the reasons are illegal; as of 1978 there had been no such case.<sup>135</sup>

The Works and Mines Inspectorate is responsible for implementation of the provisions of the regulation of July 10, 1974, under Article 5. The Works Inspectorate is a unit within Luxembourg's Ministry of Labour. The Inspectorate checks on undertakings and individual establishments for infringements of the regulation. As of 1978 there had been no reports of infringement.<sup>136</sup>

### JOB CLASSIFICATION

There are three main types of job classification used in Luxembourg: (1) classes method, a simple and non-analytical method; (2) factor comparison; and (3) the points method. Factor comparison and the points method are both analytical and are not used much. The most common classification is the traditional class method of placing jobs into categories on the basis of level of skill.<sup>137</sup>

The Works Inspectorate reported to the European Commission that it had received no complaints and had not uncovered any violation of the equal pay statute. This may result from the fact that Luxembourg has a very small population and the economy is dominated by heavy industry so jobs which are traditionally undervalued in other countries do not really exist in Luxembourg.<sup>138</sup>

---

<sup>135</sup>"Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 20.

<sup>136</sup>Ibid., No. 58, p. 21.

<sup>137</sup>Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), Comparable Worth Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 155.

<sup>138</sup>Ibid.

## NETHERLANDS

### LEGISLATION

The Law of March 20, 1975 established a right for men and women to equal pay for work of equal value. Article 2 of the Law provides that the employment contract entitles an employee to establish against his or her employer entitlement to a wage equal to that normally received by an employee of the other sex for work of equal value.<sup>139</sup>

Articles 3 and 5 state that the entitlement to equal wages may be made by a comparison with the wages normally paid by the undertakings to an employee of the opposite sex performing work of equal value and if no such work exists then broadly similar work may be used. If a comparison cannot be made within an undertaking the employee may refer to another undertaking which is similar or which is engaged in the same activity. The wages will be considered equal if they are calculated on the same basis (i.e., wage scales) and non-financial benefits are taken into account.<sup>140</sup>

### IMPLEMENTATION

Under Article 16, action may be initiated only if an employee produces a reasoned opinion from the "Committee on Equal Pay" which is established by Article 9. It does not matter whether this opinion is positive or negative. The Committee is made up of five members appointed by the Minister of Social Affairs: two members representing the employers, two representing the employees and a chairman who is a Ministry official.<sup>141</sup> Article 10 provides that the Committee shall, at the request of the employee or employer or both parties, make available a reasoned opinion on the wages to which the employee is entitled under law. The Commission must also provide additional information required by the authority settling the dispute.<sup>142</sup>

Article 6 of the Extraordinary Decree of 1945 provides protection for an employee who exercises his or her rights. This decree makes unilateral termination of an employment contract subject to the prior authority of the Director of the Regional Employment office. This authority will not be given where the employer wants to dismiss an employee for asserting a right to which he or she is entitled at law.<sup>143</sup>

---

<sup>139</sup>"Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, 11/1978, p. 17.

<sup>140</sup>Ibid.

<sup>141</sup>Ibid., No. 58, p. 21.

<sup>142</sup>Ibid., No. 58, p. 18.

<sup>143</sup>Ibid., No. 58, p. 20.

If the Commission thinks an undertaking has acted contrary to law it will inform the Minister of Social Affairs and the employers concerned. An employee may only initiate proceedings on his or her own behalf. The Dutch government published a leaflet which explains the extent of the right and how the right can be asserted. There was also a publicity campaign on television yet there has not been much legal action.<sup>144</sup> The government states that there are no laws or regulations which are contrary to the principle of equal pay. Article 8 provides that any term or condition which provides for lower wages based on the sex of an employee is null and void.<sup>145</sup> Generally, the classification systems set out in the collective agreements are not applied in different ways to men and women. There is no official inspection at the works level. A 1980 study showed that 16% of the women in the Netherlands complained of work discrimination and a wage gap of 25.2% existed at that time.<sup>146</sup>

### JOB CLASSIFICATION

The Netherlands had a national system of job evaluation in the late 1940s as an adjunct to the national wages policy. During the 1960s, this scheme was dropped, but the standardized method (GM) which was the basis of the national plan survived, and most firms still use some form of job evaluation.<sup>147</sup> Job evaluation techniques have become very refined. This is partially due to the trend of eliminating the distinction between blue collar and white collar workers. At present, 80% of blue collar workers and 40% of white collar workers are covered by a job evaluation plan.<sup>148</sup> The use of job evaluation has never been obligatory. About ten job evaluation systems are being used. These systems may be correlated but they are not identical. Simple hierarchial classification of jobs worked out by the firm and classification by broad categories of skilled, semi-skilled and unskilled workers are also used.<sup>149</sup>

---

<sup>144</sup>"Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 22.

<sup>145</sup>*Ibid.*, No. 58, p. 19.

<sup>146</sup>"Equal Pay Wages in the European Economic Community", Women at Work, 1981, No. 2, p. 6.

<sup>147</sup>Craig, Christine, "Towards National Job Evaluation? Trends and Attitudes in Britain and in the Netherlands", Industrial Relations Journal, Vol. 8, No. 1, Spring 1977, p. 30.

<sup>148</sup>Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), Comparable Worth Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 160.

<sup>149</sup>"Draft EEC Commission report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 34.



## SWEDEN

### HISTORICAL BACKGROUND

Sweden has a centralized organization of employers and a number of unions. These unions exercise a great deal of control over their members and present a united group when bargaining. Many developments in industrial relations are reached through collective bargaining for all industries. Sweden has three national unions: the Swedish Confederation of Trade Unions (LO), the Central Organization of Salaried Employees (TCO), and the Swedish Employees' Federation (SAF).<sup>150</sup>

The goal of the Swedish unions is to abolish low income for all people by narrowing the wage gap that exists between various occupations. The goal is to level out wage rates so all people receive the same pay. Women have occupied most of the low-paid positions, and as a result their wages have been raised. Over the years the rate of increase has been higher than for men.<sup>151</sup>

Each year the wage gap has narrowed and, as of 1977, less than a 12% difference existed. Women now earn at least 88.7% of what men earn. This is one of the lowest verifiable salary differentials in any of the industrialized countries.<sup>152</sup> The remaining difference is mainly due to job segregation.

The SAF and LO represent 90% of the blue collar workers in Sweden. In 1960 they agreed to implement equal pay; they removed any clauses in collective agreements which discriminate against women. By 1965, the date of completion, most collective agreements contained no discriminatory clauses.

The TCO represents 50% of the white collar workers in Sweden. In 1963 the TCO formed a joint committee with the SAF to participate in a form of job evaluation called the "position classification system". This system classifies jobs on the basis of characteristics. It is similar to the national job evaluation plan used for white collar workers. The result of this was that the number of firms using job evaluation doubled between 1965 and 1970.<sup>153</sup>

---

<sup>150</sup>Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), Comparable Worth Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 160.

<sup>151</sup>Ibid., p. 161.

<sup>152</sup>Lorée, Marguerite J., "Women, Work and the Law; An Outline of the Socio-Economic Roles of the French Female Active Population as Re-assessed in the Recent Equal Pay and Equal Opportunity Legislation," in Ronnie Steinberg Ratner (ed.), Equal Employment Policy, Temple University Press 1980, p. 64.

<sup>153</sup>Bellace, Ibid., p. 160.

In the early 1960s, the central bargaining units named groups which were to receive special treatment. The wage settlement obtained for them was divided into three parts:

- (1) a "low wage supplement": an increase per hour to workers who earned less than 96% of what the average male worker earned;
- (2) a "wage increase guarantee" which gave every group not receiving "wage drift"<sup>154</sup> of a certain amount a supplement to bring them up to that amount; and
- (3) a "social package" which included improvements like accident insurance, pensions and holidays.<sup>155</sup>

Each industry-wide collective agreement establishes its own standard of equal pay. It usually involves equal value as determined by a job evaluation plan. Equal pay applies to the minimum wage; collective bargaining determines the relation between the points rating and the wage.<sup>156</sup>

Individuals can enforce their collective agreement and get redress in the Labour Courts. It is the responsibility of the union to ensure that during collective bargaining men and women are treated equally.<sup>157</sup>

#### THE NEW LAW IN SWEDEN

In July 1979 The Equal Treatment in Working Life Act was enacted. It promotes the general principle of non-discrimination in working conditions. The Act came into force in July 1980; it covers the entire labour market and comprises three parts:

- (1) prohibition against sex discrimination;
- (2) employer's obligation to actively promote equality; and

---

<sup>154</sup>A wage drift is an increase in actual earnings above the central union scale.

<sup>155</sup>Cook, Alice H., "Collective Bargaining in Sweden and West Germany", in R. Steinberg Ratner (ed.), Equal Employment Policy, Temple University Press, 1980, p. 62.

<sup>156</sup>Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), Comparable Worth Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 140.

<sup>157</sup>Cook, op. cit., p. 58.

- (3) "new legal machinery": the equality ombudsman and the equality board.<sup>158</sup>

Section 4 of the Act incorporates into Swedish Law the principle of equality in relation to all conditions of work. It is "intended to guarantee individual justice in matters of remuneration between individual employees or groups of employees of opposite sexes in the service of one and the same employer".<sup>159</sup>

A collective agreement which is concluded or approved by a central organization of workers may replace section 6 of the Act which promotes equality. Collective agreements are to complement the Act at the workplace.<sup>160</sup> Negotiations have been taking place for a central equal opportunities agreement because parts of earlier agreements have been invalidated by the new law.

### THE EQUALITY OMBUDSMAN

The "Equality Ombudsman" is a lawyer who is appointed for three years with responsibility for ensuring "that the provisions of the law are carried out...and assisting in other efforts to promote equality in working life". An individual employee, his or her representative, or the Equality Ombudsman may make a complaint. The ombudsman can bring a complaint on his or her own authority or on behalf of an individual.<sup>161</sup>

A complainant's first recourse is to the ombudsman, who can talk informally to both parties and try to reach an agreement. If no solution is reached on a non-discrimination issue (s.2), the employee or his or her representative may take the complaint to Labour Court. If the employee organization does not take action and the employee does not object, the ombudsman may take the complaint to court.<sup>162</sup>

If the Court finds a possible link between the complaint and the sex of the complainant, it will impose sanctions. In dismissal cases, the Court can order the employer to pay wages and employment benefits to an employee. The employee is also entitled to any damages suffered. Compensation may range from 16 to 48 months' pay depending on age and length of service. In non-dismissal cases the Court may order an employer to pay an

---

<sup>158</sup>Dahlberg, Anita, "The Implementation of Legislation on Equality Between Women and Men in Working Life", in Economic and Industrial Democracy, Vol. 3, No. 4, November 1982, p. 557.

<sup>159</sup>International Labour Office, Report of The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Office, Geneva, Report 111 (Part 4A) 1982.

<sup>160</sup>Dahlberg, op. cit., p. 558.

<sup>161</sup>"Sweden, the Statutory Road to Equality", European Industrial Relations Review, No. 55, August 1978, p. 9.

<sup>162</sup>Ibid.

employee compensation for damages suffered," both economic and other loss"; there is no limit on the amount of compensation in this case.<sup>163</sup>

The ombudsman must also promote equality under section 3 of the Act. Upon a breach of section 3 the ombudsman may issue an injunction or may ask the Labour Court to issue an injunction. The injunction will order an employer to comply with the law and will set out the steps to be taken by the employer to comply. A "contingent penalty" may also be specified in the form of a fine which will be paid if the main order is not complied with. If the employer does not comply with the injunction or the contingent penalty, the public prosecutor will take action. The Equality Ombudsman may have detected these breaches by his or her own observations or may have been informed by reports.<sup>164</sup>

In conclusion, two things must be noted about Sweden's success in implementation: (1) most blue collar workers were already covered by a job evaluation plan before 1960; and (2) the attitude of the Swedish labour movement is conducive to equal pay.<sup>165</sup>

---

<sup>163</sup>"Sweden, the Statutory Road to Equality", European Industrial Relations Review, No. 55, August 1978, p. 9.

<sup>164</sup>Waterford Glass v. Amalgamated Transport and General Workers Union reported in European Industrial Relations Review, No. 55, p. 9.

<sup>165</sup>Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), Comparable Worth Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 161.

## THE UNITED KINGDOM

The United Kingdom enacted equal pay legislation in 1970. In 1971 the United Kingdom ratified Convention No. 100 and then joined the EEC. The Equal Pay Act was enacted with the stipulation that it was not to take effect until December 29, 1975; the five-year period was to give the employers time to adjust to the new requirements. The Act applies to England, Wales and Scotland; Northern Ireland has its own legislation.<sup>166</sup>

The Equal Pay Act 1970, as amended by the Sex Discrimination Act of 1975, requires equal pay between men and women who perform the same or broadly similar work within the same establishment or all establishments of the same employer if there is a common pay system. The Act will also apply to dissimilar jobs if they have been rated as equal under an employer's job evaluation scheme (JES) (s.1(2)).

Section 1(4) defines "like" work as work "of the same or broadly similar nature" with any differences between the women's work and men's work "not of practical importance in relation to terms and conditions of employment".

If "like" work is found, the woman is still not entitled to equal pay if the variation in pay is "genuinely due to a material difference (other than sex) between her case and his" (s.1(3)).

Under s.1(5) a woman's job can only be considered to have an equivalent rating to a man's if both are covered by the same job evaluation scheme. Job evaluations are to be rated in terms of effort, skill and decision.

### ENFORCEMENT PROCESS

Three national institutions are involved in enforcement of the Acts:

- (1) the Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS),
- (2) the Industrial Tribunal and the Employment Appeal Tribunal (EAT),
- (3) the Central Arbitration Committee (CAC).

The complaint process begins with an individual filing a complaint with the industrial tribunal. The tribunal consists of a chairman (with legal training) and two lay persons who represent the employer or the workers.

Hearings before the tribunal are informal and decisions are based on common sense and experience. Appeals on a point of law may be taken to the EAT. The EAT is made up of one legal worker and two or four lay persons. The decisions of the EAT create case law and are important in

---

<sup>166</sup>Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), Comparable Worth Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 145.



clarifying the law. A few cases may be further appealed to the Court of Appeal. The Equal Opportunity Commission (EOC) may assist cases and has assisted some from the tribunal level to the European Court of Justice.<sup>167</sup>

A union may file a complaint with the CAC. The CAC looks at collective agreements and may, after a hearing, order an employer to remove discriminatory clauses and substitute clauses which will ensure equal treatment. The CAC gets its power from s.3(1) of the EPA. In some cases the Committee just gives advice, an informal approach is used to reach acceptable solutions from the parties.

The ACAS may be used in any dispute. Its function is to prevent disputes from going to court. The ACAS does not have any law enforcement powers. All applications are automatically sent to the ACAS where a conciliation officer will make the applicant aware of the services of the Equal Opportunity Commission and will be ready to advise on all cases.<sup>168</sup> The complaint procedure is illustrated in Figure 2.

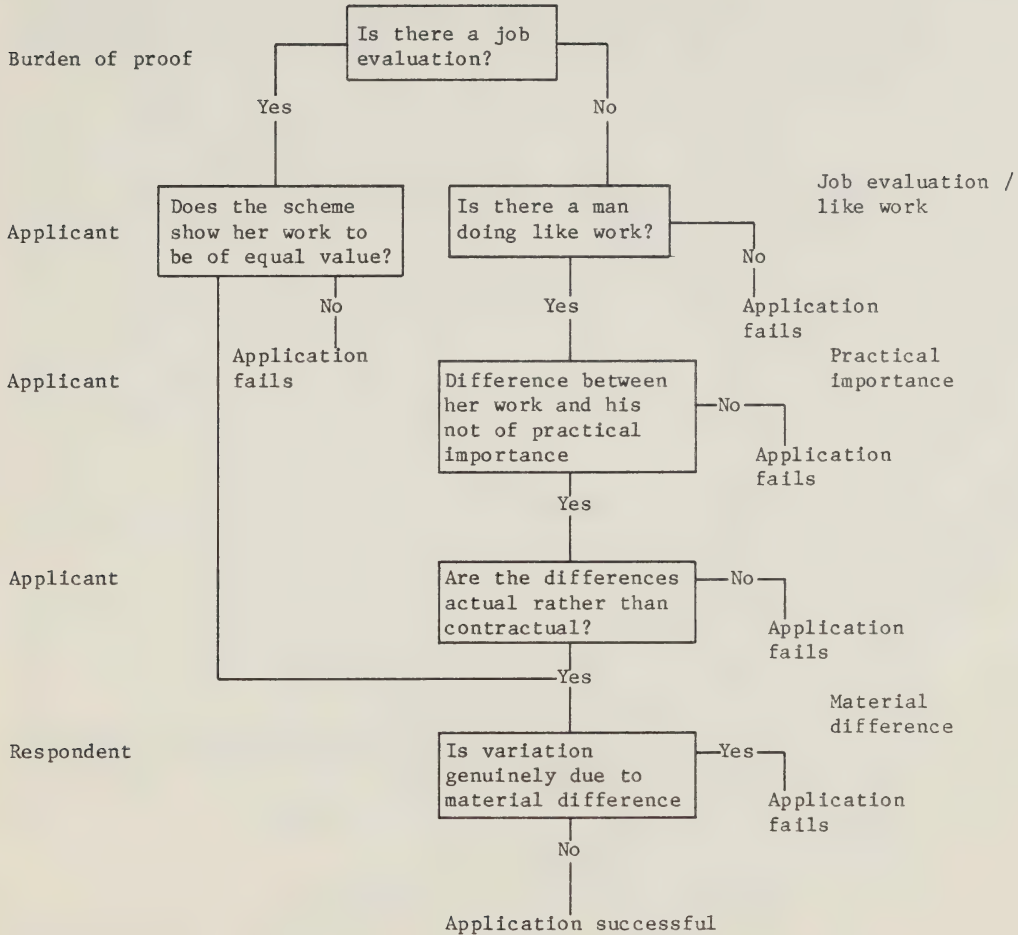
---

<sup>167</sup>Nandy, Dipak, "Anti-discrimination Legislation in Great Britain", in Ronnie Steinberg Ratner (ed.), Equal Employment Policy, Temple University Press, 1980, p. 146.

<sup>168</sup>Ibid.

Figure 2

Procedure for Establishing a Claim to Equal Pay<sup>169</sup>



<sup>169</sup>Nandy, Dipak, "Anti-discrimination Legislation in Great Britain", in Ronnie Steinberg Ratner (ed.), Equal Employment Policy, Temple University Press, 1980, p. 156.

### IMPLEMENTATION OF EQUAL PAY LEGISLATION

Women's average gross hourly earnings rose from 63.1% of men's in 1970 (the year the EPA was passed) to a peak of 75.5% in 1977; but in later years it has declined steadily. In 1979 women earned 73% of what men earned (see Figure 3 below). There was an initial trend towards equalization which levelled out and began to decline after 1977. In the five years that employers had to get ready for the equal pay legislation the wage gap narrowed.<sup>170</sup>

Figure 3

Women's Earnings as a Proportion of Men's Earnings, 1970-1979<sup>171</sup>

Women's earnings  
as % of men's



(Average gross hourly earnings, excluding the effect of overtime pay and overtime hours, of employees aged 18 and over.)

Source: Department of Employment, New Earnings Surveys.

<sup>170</sup>"The Wage Gap in the United Kingdom", Women at Work, Vol. 2, 1980, p. 18.

<sup>171</sup>Ibid., p. 19.

Baroness Seear<sup>172</sup> feels that the pay position for women relative to men has improved and that the most important reason for the remaining difference is job segregation. She found that over one-half the equal pay cases were withdrawn. Some were settled privately, but there is no reason to explain the remaining cases. A possible explanation is that they were initiated by uninformed complainants who had little chance of success. Six per cent of the cases were resolved by formal conciliation and over 40% of the cases which went to the tribunal were won by the complainant.

#### THE SEX DISCRIMINATION ACT 1975

The Sex Discrimination Act (SDA) which amended The Equal Pay Act is much wider in scope - it also covers "indirect discrimination". The Equal Opportunity Commission was given its powers under the Sex Discrimination Act. The EOC uses these powers to take cases to the tribunal and to conduct formal investigations. The EOC wants to identify and remove indirect discrimination which helps maintain job segregation. The EOC has a promotional role as well as a law enforcement role; the Commission provides documents on "good equal pay policy" to change practices and attitudes. There are positive discrimination provisions in the SDA which allow special training and employment for girls and women only in an attempt to remove job segregation.<sup>173</sup>

#### INFRINGEMENT PROCEEDINGS BY THE EUROPEAN COURT OF JUSTICE (ECJ)

The European Community argued that the United Kingdom was not fulfilling its obligation under the Equal Pay Directive 1975 because the legislation required a job evaluation plan in the establishment before it would provide equal pay for work of equal value. The UK argued that there were practical difficulties in interpreting equal value since the criteria for equal value were too abstract to be used by courts. Equal value would only work where there was a system in use which had been reached by agreement. The ECJ upheld the European Commission's application<sup>174</sup> in the Commission of the EC v. United Kingdom.<sup>175</sup>

---

<sup>172</sup>Baroness Nancy Seear is one of Britain's leading experts on equal pay policy.

<sup>173</sup>"The Wage Gap in the United Kingdom", Women at Work, No. 2, 1980, p. 18.

<sup>174</sup>McCrudden, Christopher, "Equal Pay for Work of Equal Value: the Equal Pay (Amendment) Regulations 1983", Industrial Law Journal, Vol. 12, No. 4, December 1983, p. 199.

<sup>175</sup>Case 61/81 - [1982] ICR 578 (ECJ).

The ECJ said,

notwithstanding the employers' wishes, if necessary in the context of adversary proceedings, the Member States must endow an authority with the requisite jurisdiction to decide whether work has the same value as other work, after obtaining such information as may be required.<sup>176</sup>

#### RESPONSE TO ECJ DECISION

The ECJ gave its judgement in July 1982; in August of that year the Department of Employment made proposals to amend the EPA to bring it in line with the ECJ decision. In February 1983 the department published a consultative paper and consultative draft regulations - Department of Employment, Amendment of the Equal Pay Act 1970, Feb. 1983. The consultation paper was revised and some changes were made in the draft regulations, Department of Employment, Amendment of the Equal Pay Act 1970, July 1983.<sup>177</sup>

Equal Pay (Amendment) Regulation 1983 amends the Equal Pay Act of 1970 by an order of s.2(2) of the European Commission's Act 1972 which allows a designated Minister to implement EC obligations by order. In this case the Secretary of State for Employment was chosen by the European Commission.

The substantive amendments to the EPA are dealt with in the Equal Pay (Amendment) Regulations 1983. The procedural changes are dealt with in a separate set of regulations; the Industrial Tribunals (Rules of Procedure) (Equal Value Amendment) Regulations 1983 which amend the industrial tribunal (rules of procedure) regulations 1980.

#### PURPOSE OF THE AMENDMENTS

The purpose of the proposed amendments is to extend EPA to allow women to claim equal pay for work of equal value even where there is no job evaluation plan. It will also allow a claim of equal pay if an existing job evaluation plan discriminates by sex. The previous provisions for like work or jobs rated equivalent will continue.

The draft order provides for equal pay where a woman is employed in work which is "in terms of the demands made on her (for instance, under such headings as effort, skill and decision) of equal value to that of a man in the same employment" (the new s.2(c)). This provision would operate only where they are not employed in like work and their work has not been rated as equivalent under a JES.

<sup>176</sup>[1982] ICR 599, par. 13, referred to in McCrudden, p. 199.

<sup>177</sup>Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), Comparable Worth Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 149.



### NEW PROCEDURAL REGULATIONS

Under the new procedure an applicant will make her claim with the industrial tribunal. Next an ACAS officer will attempt conciliation. If this does not work and the case is not withdrawn, the case will proceed to the industrial tribunal. In some cases there may be a pre-hearing assessment when the tribunal may warn the parties that costs may be awarded against them.

If the case goes on to a full hearing, the tribunal will decide whether the claim falls within the new equal value provisions or under the existing legislation. If it falls within the new provision, the parties will be advised that they may settle at any time. If the tribunal finds there are no reasonable grounds for an equal value claim then the application will be dismissed. The case may also be dismissed at this stage if the employer shows a material difference between the jobs and the employee does not show the variation is due to a difference in sex.<sup>178</sup>

### ASSESSMENTS - INDEPENDENT EXPERTS

If the claim is not dismissed the value of the job will be assessed by independent experts. The tribunal must commission a report from a panel of experts designated by the ACAS. The experts cannot be employed by the ACAS nor be members of its council. The experts will be chosen for "their wide experience in industrial relations including job evaluation". The experts do not have to use formal job evaluation, yet they will need to consider the demands made on employees when they make their assessments.

The tribunal and parties will get a copy of the experts' report. The tribunal can ask the experts to account for or explain anything in the report and the parties can make representations on the experts' reply. This is a change from the earlier draft regulations. An expert may be called as witness and cross-examined by both sides, and each side may call one expert witness of his or her own.<sup>179</sup>

The tribunal may accept the report or reject it if it is unsatisfactory and commission another report by a different expert. The tribunal makes the final decision. If the tribunal decides that the jobs are of equal value and the employer has no defence, then the tribunal will award equal pay. The public will pay for the cost of the experts.

---

<sup>178</sup>Explanatory note to draft order of Sex Discrimination Act, 1983  
Department of Employment.

<sup>179</sup>"United Kingdom, Equal Pay Law Revised", European Industrial Relations Review, No. 120, p. 20.

## EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

The Equal Opportunities Commission has the authority to undertake investigations within the Equal Pay Act to abolish discrimination. The Commission may issue non-discriminatory notices and review the implementation of the Equal Pay Act. The Commission may also assist people who want to assert their rights in the form of legal action, especially if the complainant raises an important principle or the individual cannot be reasonably expected to take necessary steps without assistance. The Secretary of State may also refer questions to the industrial tribunal.<sup>180</sup>

## JOB EVALUATION

The legislation adopts the concept of job evaluation. In most cases the tribunal will accept the employer's job evaluation plan; the Act does not require employers to use a JES, but if they do it must be free of discrimination. A survey of the British manufacturing industry found that 43% of the establishments had job evaluation for manual workers and 32% for non manual workers.<sup>181</sup>

Under the new s.1(5A) the equal value provision is excluded if a woman's and man's job are rated differently under a job evaluation scheme. A JES may be directly or indirectly discriminatory; the burden is on the complainant to convince the tribunal that there are reasonable grounds to believe the job evaluation scheme discriminates on the grounds of sex. If the complainant cannot show how it discriminates she will not have the right to equal pay.<sup>182</sup>

Sear says that the section relying on job evaluation is the most widely used, and since less than one third of all employed persons were covered by a JES, only a minority of women could benefit from the Act.<sup>183</sup>

Sear recognized that extensive job evaluation was required, yet she also realized it would not be practical to make job evaluation mandatory for all employers; she suggested the use of outside experts in the form of "court appointed consultants" or a "standing comparability board" instead of untrained tribunal members. Sear expected that many employers

---

<sup>180</sup>"Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 38.

<sup>181</sup>McCrudden, "Equal Pay for Work of Equal Value: the Equal Pay (Amendment) Regulations 1983", Industrial Law Journal, Vol. 12, No. 4, December 1983, p. 200.

<sup>182</sup>"Discrimination - Equal Pay Rule Change", Labour Research, Vol. 72, No. 10, 1983.

<sup>183</sup>Sear, Nancy, "Equal Pay Policy - Implementation in Great Britain", in Ronnie Steinberg Ratner (ed.), Equal Employment Policy, Temple University Press, 1980, p. 261.

would introduce their own job evaluation plan rather than have government experts make the decisions and changes.<sup>184</sup>

#### DEFENCE OF MATERIAL DIFFERENCE

Section 1(3) provides a defence for the employer if there is a "genuine material difference (other than sex)". This creates a distinction between "like work" and "JES cases" and new "equal value" claims. In the former cases the burden is on the employer to prove that the variation is due to a "material difference". In "equal value" claims, once the employer proves a "material difference" exists the burden shifts to the employee to prove the variation is due to a difference in sex.

In the original claims, the employers' defence was restricted to personal differences between the two employees, such as seniority, performance rating, and red circling. The new provision is much wider, it will not limit the defence to personal factors but may allow other factors such as market forces.<sup>185</sup>

#### Criticisms of the New Equal Value Provision

1. The new equal value provision applies only if the other provisions do not, so it may be seen as "second best" to other equal pay entitlements.<sup>186</sup>
2. The changes are complex and technical and will deter many women from making claims. The wider defence available to employers will also make it harder for a claim to succeed.
3. There was a one-year delay in implementation and no backdating of claims, so there was a further period of one year where the community principles were not applied.<sup>187</sup>
4. The new equal value claim is not on an equal footing with the existing equal pay provisions. The new claim is subject to a more difficult procedure; the onus is on the claimant to show a difference is due to sex, and the defence for employers is wider.<sup>188</sup>

---

<sup>184</sup>Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), Comparable Worth Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 140.

<sup>185</sup>"Equal Pay: The New Formula", European Industrial Relations Review, No. 115, September 1983, p. 22.

<sup>186</sup>*Ibid.*, No. 115, p. 23.

<sup>187</sup>"United Kingdom, Equal Pay Law Revised", European Industrial Relations Review, No. 120, p. 20.

<sup>188</sup>*Ibid.*

5. The tribunal will have new powers for equal value claims; it may hear the employer's argument before the case is heard and dismiss the complaint at this point.<sup>189</sup>
6. The new provisions do not give enough power to amend application of collective agreements which prevent equal pay for equal value.<sup>190</sup>
7. An equal value claim still requires a woman to choose the person she is to be compared with, and if she is given an award by the tribunal it only applies to her personally, even if there are other identical cases.<sup>191</sup>
8. Finally, the house only approved the regulations with the following proviso: "this house believes that the regulations do not adequately reflect the 1982 decree on the ECJ and Article 1 of the EEC equal pay directive of 1975".<sup>192</sup>

---

<sup>189</sup>"United Kingdom, Equal Pay Law Revised", European Industrial Relations Review, No. 120, p. 20.

<sup>190</sup>Ibid.

<sup>191</sup>Labour Research, Vol. 72, No. 10, 1983.

<sup>192</sup>"United Kingdom, Equal Pay Law Revised", op. cit., No. 120, p. 20.

## UNITED STATES

### LEGISLATION - THE EQUAL PAY ACT (1963)

In December 1961, President J.F. Kennedy established a Commission on the Status of Women to examine the role of women in the country and to make recommendations if needed. Some of the recommendations were acted upon; an interdepartmental Committee on the Status of Women and a Citizen's Advisory Council were created in 1963. The federal Equal Pay Act was also passed in 1963.

The Equal Pay Act was signed into law June 10, 1963, it became effective the next day as an amendment to the Fair Labor Standards Act (1938). It requires employers to pay both sexes equally for work which demands equal skill effort and responsibility which is performed under similar working conditions. The Act allows for wage differentials if certain factors are present: seniority, merit, quality and quantity of work performed and other factors which are unrelated to sex. The Act prohibits employers from reducing wages to equalize men's and women's pay. The intent of Congress in naming the Act was that it "not be invoked to mandate equality of pay for jobs of different contents".<sup>193</sup>

An employee may claim up to two years back wages, liquidated damages and double damages for willful violation of the Act, as well as court costs. Compliance officers make routine inspections and often investigate without a complaint having been made. In most cases there is voluntary compliance; 95% of the cases are settled out of court.<sup>194</sup> In 1970, discrimination on the grounds of sex and race was found at AT & T. A settlement of \$15 million dollars in adjustments to be paid to 15 000 employees was reached. It was also agreed that wage rates would be adjusted by 23 million dollars each year, and an affirmative action program was adopted. The settlement also covered management employees. Seventeen thousand employees, of which 10 000 were women, received wage adjustments of \$14.9 million. A further 7 000 employees, including 4 200 women, received \$7 million in back pay. This was the first major settlement reached under the 1972 amendment to the Equal Pay Act which extended the Act to professional and management employees.<sup>195</sup>

A problem with the legislation is that compared jobs must be substantially equal which does not allow the comparison of jobs of comparable worth.

---

<sup>193</sup>Golper, John B., "The Current Legal Status of 'Comparable Worth' in the Federal Courts", Labor Law Journal, September, 1983, p. 565.

<sup>194</sup>Greenberger, Marcia, "The Effectiveness of Federal Laws Prohibiting Sex Discrimination in Employment in the United States", in R. Steinberg Ratner (ed.), Equal Employment Policy, Temple University Press, 1980, p. 113.

<sup>195</sup>Ibid., p. 114.



Comparable worth is a concept calling for measuring the relative values to the employer of disparate jobs, specifically of those done primarily by men and those done primarily by women, through the application of job evaluation and other systems that so far as possible eliminate sex bias by attaching objective weights consistently across job families to factors inherent in the determination of graduation of skill, effort, responsibility, and working conditions.<sup>196</sup>

Under the Equal Pay Act, equal pay for equal work was mostly achieved by the end of the 1970s. Only about 20% of working women are employed in jobs which are held by both men and women. The majority of women are located in occupations where women make up over 70% of the job classification. Such occupational segregation keeps women in low-paying jobs.<sup>197</sup> It has been suggested that more vigorous, widespread, consistent government enforcement is needed to implement the legislation. There must also be a willingness to use the sanctions provided in the Act. A narrow interpretation of the equal pay principle has prevailed, so the Equal Pay Act, 1963 really only provides for equal pay for equal work.<sup>198</sup>

#### EXECUTIVE ORDER 11246

Executive Order 11246 was passed in 1964. It prohibits employers who discriminate from receiving federal contract funds. It was expected that employers would agree to remedy discrimination rather than lose valuable government contracts. In 1968, the Order was amended to include sex discrimination. The scope of the order is broader than the Equal Pay Act, yet it is limited to employers who receive government funds. The Executive Order is enforced by the Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) which is part of the Labor Department. There is no express provision for appropriate right of action under the Executive Order, so individuals must rely in the OFCCP to enforce the Order. Yet many compliance agencies have not made vigorous enforcement attempts, and the OFCCP has failed to require such an effort to be made to enforce the Order.<sup>199</sup>

---

<sup>196</sup>Cook, Alice H., "Comparable Worth: Recent Developments in Selected States," Labor Law Journal, August 1983, p. 495.

<sup>197</sup>Ibid., p. 495.

<sup>198</sup>Greenberger, Marcia, "The Effectiveness of Federal Laws Prohibiting Sex Discrimination in Employment in the United States", in Equal Employment Policy, R. Steinberg Ratner (ed.), Temple University Press, 1980, pp. 118.

<sup>199</sup>Ibid., p. 120.

## TITLE VII OF THE 1964 CIVIL RIGHTS ACT

Title VII of the Civil Rights Act of 1964 prohibits discrimination in employment based on sex, race, colour, religion or national origin by employers of 25 or more employees, public and private employment agencies, labour unions and organizations which administer apprenticeship programs. Title VII prohibits discrimination in any term and condition of employment such as wages, fringe benefits, and job classification. Title VII guidelines are issued by the Federal Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). The EEOC guidelines state that Title VII supersedes state laws which prohibit or limit women's employment.

Title VII is a broad civil rights law in which sex is only one of the prohibited grounds of discrimination in employment. Sex was added as a prohibited ground on the last day of debate. The Senate was concerned with this addition because it did not want a conflict to arise between Title VII and the Equal Pay Act. As a result it passed the Bennett Amendment which stated that the provisions of the Equal Pay Act should not be nullified.<sup>200</sup> The Bennett Amendment states: "It shall not be...unlawful...for any employer to differentiate upon the basis of sex in determining the amount of wages or compensation paid or to be paid to employees of such employer if such discrimination is authorized by [the Equal Pay Act]".<sup>201</sup>

There has been a lot of debate over the relation between the Equal Pay Act and the Bennett Amendment. The basic issue concerns the scope of the Bennett Amendment. Did it limit comparisons under Title VII to those of the Equal Pay Act, or did it permit broader treatment by including the comparable worth concept? The argument against comparable worth was that the Bennett Amendment provided no action under Title VII when it was actionable under the Equal Pay Act. The argument for comparable worth was that a claim for comparable worth may not exist under the Equal Pay Act yet a claim could be made in the alternative under Title VII because the amendment only meant that the four Equal Pay Act defences would also constitute a defence to Title VII actions. The EEOC accepts the broader view, which includes comparable worth.<sup>202</sup>

There were mixed rulings in the courts until the decision of Gunther v. County of Washington (Oregon).<sup>203</sup> In this case the Supreme Court ruled in favour of the broader interpretation, which does not limit discriminatory wage suits to equal pay for equal work; however, the decision was a narrow one. The court avoided the issue of comparable worth by finding that the claim was based on intentional sex discrimination which lowered wages. The case proceeded on this ground. Justice Brennan

---

<sup>200</sup>Golper, John B., "The Current Legal Status of 'Comparable Worth' in the Federal Courts", Labor Law Journal, September, 1983, p. 566.

<sup>201</sup>Ibid.

<sup>202</sup>Ibid., p. 570.

<sup>203</sup>Gunther v. County of Washington (of Oregon) 101 sct 2242 (USSCT, 1981), 26 EPD 31,877.

concluded that Congress did not intend "to insulate such blatantly discriminatory practices from judicial redress under Title VII".<sup>204</sup> The judgment did not indicate under what circumstances comparable worth claims would be appropriate because it did not use the comparable worth standard in its decision. "Thus, the long-run status of comparable worth remains unclear".<sup>205</sup>

One author has noted that in every case which has dealt with comparable worth, the courts required that there be an allegation of intentional discrimination before the case may proceed. A possible explanation is that the courts do not want to become involved in making a subjective assessment of job value.<sup>206</sup> The case of Briggs v. City of Madison<sup>207</sup> established that the use of prevailing market rates is not a valid defence for an equal pay case. The Briggs case also defined the burden which is placed on the plaintiff. The plaintiff must present a prima facie case under Title VII by showing that she is a member of a protected class, occupies a sex segregated classification, is paid less than a sex-segregated classification which is occupied by men, and the two segregated classifications involve work that is similar in skill, effort, and responsibility. Once the plaintiff has met these prima facie requirements, the burden shifts to the employer to provide a legitimate non-discriminatory reason for the wage difference.<sup>208</sup>

Title VII has had limited success; "an insufficient budget and administrative ineptitude have limited EEOC's ability to mount an aggressive enforcement campaign".<sup>209</sup> Another problem is that enforcement is left up to individual complainants through private lawsuits. The financial burden of the court process, as well as fear of retaliation, hinders complainants from seeking enforcement of their rights. A further problem is that the Act does not encourage employers to eliminate discrimination before they are sued. There are no penalties under the Act, and many employers would prefer to wait until an action is brought to change the discriminatory practices.<sup>210</sup>

---

<sup>204</sup>Golpher, John B., "The Current Legal Status of 'Comparable Worth' in the Federal Courts", Labor Law Journal, September, 1983, p. 570.

<sup>205</sup>Koziara, Karen S., Pierson, David A., and Johannesson, Russell E., "The Comparable Worth Issue: Current Status and New Durations", from the Labor Law Journal, Vol. 34, No. 8, August, 1983, p. 507.

<sup>206</sup>Golper, op cit., p. 572.

<sup>207</sup>Briggs v. City of Madison, 536 F Supp 435 (DC Wis, 1982), 29 EPD - 31,721.

<sup>208</sup>Golper, op. cit., p. 576.

<sup>209</sup>Greenberger, Marcia, "The Effectiveness of Federal Laws Prohibiting Sex Discrimination in Employment in the United States", in R. Steinberg Ratner (ed.), Equal Employment Policy, Temple University Press, 1980, p. 11.

<sup>210</sup>Ibid., p. 117.

## UNIONS

A number of unions and women's organizations have advocated equal pay for jobs of comparable worth. They have been active in seeking comparable worth wage adjustments in compliance with Title VII and have reached some out of court settlements such as the one which resulted from the American Federation of State, County and Managerial Employees' (AFSCME) strike in San Jose, California. The unions which have been most effective represent workers with diverse jobs in large organizations which have numerous women workers in positions that allow them to promote comparable worth. There must also be a high enough proportion of males to allow a wage comparison between male and female jobs.<sup>211</sup>

If more unions begin to bargain for comparable worth, employers of non-union organizations may review their pay scales and remedy discrimination rather than have their employees become interested in unionization. This same result may occur if there is a judicial trend in favour of comparable worth. This may be what is needed to push the employer into taking proactive measures. This will be especially true of employers who employ large numbers of unorganized white-collar workers.<sup>212</sup>

Collective bargaining becomes important at the point of implementation of job evaluation study findings. Most job evaluation experts do not assign wages to evaluated jobs. This is left up to the employer or to the bargaining process.<sup>213</sup>

## SELECTED STATES

Sixteen states have laws that go beyond equal pay for equal work and call for equal pay for comparable worth. They are: Alaska, Arkansas, Georgia, Idaho, Kentucky, Maine, Maryland, Massachusetts, North Dakota, Oklahoma, Oregon, South Dakota, Tennessee, West Virginia, California and Minnesota. The last two states have just recently adopted their legislation; it applies only to state employees. Originally, Pennsylvania was also on this list. This state had enacted a comparable worth law in 1955 but replaced it with one following the language of the Equal Pay Act in 1968.<sup>214</sup>

---

<sup>211</sup>Koziara, Karen S., Pierson, David A. and Johannesson, Russell, E., "The Comparable Worth Issue: Current Status and New Directions", from Labor Law Journal, Vol. 34, No. 8, August, 1983, p. 509.

<sup>212</sup>Ibid.

<sup>213</sup>Cook, Alice H., "Comparable Worth: Recent Developments in Selected States", Labor Law Journal, August 1983, p. 500.

<sup>214</sup>Ibid., p. 496.



Lawyers seem to feel that there is little to be gained by using state legislation, because the ground work for interpreting comparable worth has been laid down in the federal jurisdiction in Gunther v. County of Washington (Oregon). For this reason, the use of Title VII is preferred in litigation.<sup>215</sup> Apparently only Pennsylvania has tested its laws in the courts.

States are now using another kind of legislation; various bills require the state's department of personnel or other bodies to examine their job classification systems for evidence of sex bias and to undertake further studies to provide recommendations for reconstructing those systems so they are bias free and are evaluated only on the basis of job content and job requirements. For this reason, the most effective vehicle for comparable worth presently is not legislation but studies which lead to the implementation of comparable worth policy in state employment.<sup>216</sup>

Most studies are monitored by a committee which has strong employee representation. Some job evaluation consultants insist that employees participate in their studies. There are two reasons for this: (1) employee input is important because these are people who are familiar with the actual content and staffing of the jobs evaluated; and (2) if both labour and management participate in the study, the recommendations will be more acceptable to all parties. It may also be valuable to include representatives of women's groups and academics in the study. Maryland and Nebraska did not include these groups in their committees, and the reports were critically received with the recommendation that they be reviewed under such representation.<sup>217</sup>

### CALIFORNIA

In 1981 California adopted amendments to the State's Code which gave the State's Department of Personnel the task of reviewing and analyzing existing studies and providing this information to a policy committee of the legislative and bargaining parties on an annual basis.<sup>218</sup>

The American Federation of State, County and Municipal Employees Union (AFSCME) local 101 represents about 2 000 employees in clerical, administrative parks and recreation, library and airport refueling positions in San Jose, California. Following hard negotiation and a week-long strike, comparable worth adjustments were written into their collective agreement. The basis for the adjustment was a study which showed that predominantly male jobs paid more than traditionally female

---

<sup>215</sup>Cook, Alice H., "Comparable Worth: Recent Developments in Selected States", Labor Law Journal, August 1983, p. 498.

<sup>216</sup>Ibid., p. 499.

<sup>217</sup>Ibid., p. 500.

<sup>218</sup>Ibid., p. 498.



jobs requiring comparable skills and responsibility. The contract provided for wage adjustments over a two-year period of 15% and 7½% respectively. Of the 210 classes, 62 were affected, with adjustments scheduled for both predominantly female classifications and mixed sex-job classes. This will not eliminate the wage differential, but now that this issue has been recognized, it will come up again at the bargaining table.<sup>219</sup> "The city predicted layoffs and financial ruin if the two-year, \$4.8 million package was ordered by the court. Such effects have not taken place."<sup>220</sup> The settlement was based on a job evaluation scheme by Hay Associates. It included factors such as know-how, problem solving, accountability and working conditions. The jobs were rated on these factors and then divided into 15 grades for comparison. The study found that many women's jobs were paid 25% less than comparable men's jobs.<sup>221</sup>

### CONNECTICUT

Beginning in 1979, Connecticut adopted a series of three Bills which developed from a mandated study of sex segregation through the job evaluation of benchmark jobs to an evaluation of all job titles in the state's classified service.<sup>222</sup> In Connecticut, the unions bargained for the establishment of "equity funds" to be set up in bargaining units which are predominantly female. The purpose is to build up enough funds to enable equity adjustments over a number of years.<sup>223</sup> Connecticut has a long-term approach based on collective bargaining with unions. The first phase is a job evaluation study which will examine every job title in the state and will bring the jobs in line with the point evaluation system. When this is complete, in 1984-1985, the second phase of salary adjustment will begin. In the meantime the state pays between 1% and 1.9% of the payroll into escrow accounts called equity funds which will accumulate and become a source of payments to underpaid categories of workers. It is assumed that the funds will be continued and may be increased in each bargaining term. This is a "three pronged approach to the achievement of full equity in compensation: collective bargaining, the establishment of equity funds, and the acceptance of a gradual though not infinitely drawn out, achievement of compensation equity".<sup>224</sup>

---

<sup>219</sup>Koziara, Karen S., Pierson, David A. and Johannesson, Russell, E., "The Comparable Worth Issue: Current Status and New Directions", from Labor Law Journal, Vol. 34, No. 8, August, 1983, p. 508.

<sup>220</sup>Ward, Olivia, "Grappling with the Wage Gap", The Toronto Star, February 26, 1984.

<sup>221</sup>Ibid.

<sup>222</sup>Cook, Alice H., "Comparable Worth: Recent Developments in Selected States", Labor Law Journal, August 1983, p. 498.

<sup>223</sup>Ibid., p. 500.

<sup>224</sup>Ibid., p. 504.

### IDAHO

Idaho has a statute which covers the private and public sectors. In 1975 further legislation was adopted which required the Civil Service Commission "to determine the relative worth of each classification".<sup>225</sup> This law was implemented in 1977 by a job evaluation study based on the point value of jobs. The state compensation specialist says this has resulted in "a high degree of internal consistency in compensation practice".<sup>226</sup> As a result of the implementation of this study, women's salaries have increased by an average of 16.2% while men's went up 6.8%. The wages of secretaries increased from 20% to 30%.<sup>227</sup>

In Idaho the amounts of adjustment needed in predominantly female occupations were between 10% and 30%. It seems that these costs were absorbed in one appropriation. Wages in 1 100 job classifications were adjusted at a total cost of \$7 million.<sup>228</sup>

### ILLINOIS

In 1982 Illinois adopted a Bill which provided for a study of comparable worth in all state job classifications. The study began with a pilot project which sampled male and female dominated occupations. The study is now under way and is using 24 benchmark classes.<sup>229</sup>

### NEW JERSEY

A Bill was introduced to provide for a study of sex segregation through job evaluation. "The object is to achieve pay rates proportional to the value attributed to the job whether or not work is similar".<sup>230</sup>

### NEW YORK AND MAINE

New York and Maine initiated studies without permission and appropriation from the legislatures. The majority unions bargained with the state employer for a jointly administered comparative worth study to be

---

<sup>225</sup>Cook, Alice H., "Comparable Worth: Recent Developments in Selected States", Labor Law Journal, August 1983, p. 498.

<sup>226</sup>Ibid.

<sup>227</sup>Ibid., p. 499.

<sup>228</sup>Koziara, Karen S., Pierson, David A. and Johannesson, Russell, E., "The Comparable Worth Issue: Current Status and New Directions", from Labor Law Journal, Vol. 34, No. 8, August, 1983, p. 508.

<sup>229</sup>Cook, op. cit., p. 499.

<sup>230</sup>Ibid., p. 498.

designed and monitored by a joint committee of labour and management. In each case the state agreed in bargaining to provide funds to pay the costs of employing expert consultants and the committees' administrative expenses; in Maine \$100 000 was provided, and \$500 000 was provided in New York.<sup>231</sup>

### MINNESOTA

In 1982, Minnesota adopted amendments to statutes that "authorized studies and established a procedure for implementing comparability adjustments within the next biennium".<sup>232</sup> The Legislative Commission on Employee Relations is to recommend the appropriate amount of adjustments to the legislature. The amount may be for full implementation in one biennium or over a longer period. Funds are appropriated and then the money is assigned to the different bargaining units based on the number of underpaid classes they represent. The actual distribution of the salary increases within each bargaining unit is negotiated through the collective bargaining process. Estimates of the total cost of implementation of pay equity have ranged between \$17.9 million per year to bring the salary of each female class up to the lowest salary for a male job with the same or fewer points rating, to a maximum cost of \$39.8 million which would include bringing each female class up to the highest salary of a male job with the same or fewer points rating.<sup>233</sup> In January 1983, the Department of Employee Relations submitted to the legislature a list of female-dominated occupations which were underpaid in relation to the average salary for male-dominated classes at the same point level. The legislature then approved a biennial appropriation of \$21.8 million. This amount was designated separately from funds appropriated for general wage adjustments for all state employees. If a similar amount is appropriated in 1985, pay equity will be implemented within four years.

### WASHINGTON

The experience in Washington shows the gap which may occur between recommendations and implementation. A study was completed in 1974, the Governor received the report and wrote \$7 million into the budget to be used to begin making adjustments in pay. The Governor's successor rejected the study's findings despite the fact that a similar study on management salaries was put in effect a year earlier and this increased her own salary as Governor. After many years a Bill was introduced to implement the findings over a ten-year period. The Bill was not passed.<sup>234</sup>

---

<sup>231</sup>Cook, Alice H., "Comparable Worth: Recent Developments in Selected States", Labor Law Journal, August 1983, p. 499.

<sup>232</sup>Ibid.

<sup>233</sup>Ibid., p. 503.

<sup>234</sup>Ibid.

This was a landmark study because it was the first public sector attempt to use a point factor job evaluation technique for the express purpose of comparing jobs traditionally held by women with those traditionally held by men to analyze the potential disparity between them. The study was done by Willis and Associates, who took great care to eliminate potential sex bias in the study. Points were assigned to four factors: (1) knowledge and skill; (2) mental demands; (3) accountability; (4) working conditions. One hundred and twenty jobs were selected for evaluation. Female-dominated classifications were those composed of 70% or more women, and male-dominated classes were made up of 70% or more men. It was found overall that the salaries in female dominated jobs was only 80% of that of the male dominated jobs.<sup>235</sup> In 1983, a U.S. District Court Decision affirmed discrimination based on application of Title VII. Depending on final methods of resolution, annual increases in payroll costs of \$100 million and back payment of over \$600 million could be required. The decision is being appealed.

---

<sup>235</sup>Remick, Helen, "Comparable Worth - Washington", in R. Steinberg Ratner (ed.), Equal Employment Policy, Temple University Press, 1980, p. 405.

## CONCLUSIONS

In reviewing current developments in equal pay, distinction should be made between pay discrimination and occupational discrimination. Statistical reports on equal pay from various jurisdictions are often confusing because, in stating relative earnings of men and women, they typically combine sex discrimination in pay with adverse effects on earnings caused by job segregation. In the first instance, equal pay deals with lower pay for women where the work is the same, substantially the same, or of equal value as measured by job evaluation techniques. In the second instance, lower earnings for women, due largely to effects of job segregation are not a matter of proper pay for the job being performed. Such lower earnings result rather from the fact that women generally have a different and lower level of job mix than men and that they experience other conditions such as those related to aspirations and hours of work which fall under the general umbrella of affirmative action. Canadian literature, for example, indicates that women earn about 60% as much as men. It is estimated that such women's earnings could be raised to between 70% and 85% of men's earnings by the achievement of equal pay for work of equal value. The remainder is the challenge of affirmative action.

Since the early 1950s equal pay legislation has been expanding in the jurisdictions examined. There has been a clear trend toward the adoption of equal pay for work of equal value in place of equal pay for the same or substantially the same work. A comparison of legislation and implementation procedures may be found in Appendix 6.

The ILO can take much credit for the promotion of this issue since its early stages of evolution. The EEC has taken a very firm approach, enforcing and monitoring its Equal Pay Directive very strictly in member states. Various levels of government have adopted legislation, often strongly worded, which addresses more or less effectively the equal pay issue. All of these reflect a growing commitment to the principle of equal pay.

The principle implementation routes are: a) regulatory and administrative agencies using education, conciliation, complaint procedures, with referral to tribunals and special or general courts; b) civil litigation; and c) the collective bargaining arena. In some jurisdictions, leadership has been exhibited by governments by applying equal pay within their own bureaucracies.

Like most other laws, legislation concerning equal pay encounters certain problems in its application. Creating rights and obligations also implies creating or adapting enforcement mechanisms. As could be expected, the enforcement mechanisms are not always adequate. Indeed, the scope of the laws themselves is sometimes quite limited, thus restricting the interpretation by the judiciary of what the legislation has meant.

In addition, enforcement usually means litigation which poses certain problems in itself. Litigation is typically restricted to a complaint-based, case-by-case approach which makes it expensive and time-consuming. The litigation approach has other disadvantages as well.



For example, commitment to the policy may vary from one judge to another. Moreover, the enlightenment of the judiciary usually follows by a number of years that of society in general because of its practice to rely on established precedents. The judicial process is a costly and lengthy one.

Through this process there may also be various ambushes. Typical enough is the situation in the United States, where strong cases for women are often settled quite generously out of court, while the weaker ones move through the judicial system with the result that precedents are established which will constrain future action by government and individuals.

Such problems in the judicial process emphasize the advantages to be gained from education and attitudinal change intended to substitute voluntary action by employers for coercion and litigation. However, in spite of the above difficulties, undeniable progress is being made by reason of the various legislative attempts. It is said that equality is mainly a matter of attitude and that it has little chance of success without attitudinal change. Perhaps so, but attitudes do not and will not change in a vacuum. There is thus need for sound law, regulation and education in a dynamic system such as ours.

## APPENDICES



## APPENDIX 1

### ILO CONVENTION No. 100

#### Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value\*

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-fourth Session on 6 June 1951, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value, which is the seventh item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-ninth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-one the following Convention, which may be cited as the Equal Remuneration Convention, 1951:

#### Article 1

For the purpose of this Convention,

- (a) the term "remuneration" includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker's employment;
- (b) the term "equal remuneration for men and women workers for work of equal value" refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.

#### Article 2

1. Each Member shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration, promote and, in so far as is consistent with such methods, ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

---

\*Date of coming into force: May 23, 1953.

2. This principle may be applied by means of,
  - (a) national laws or regulations;
  - (b) legally established or recognised machinery for wage determination;
  - (c) collective agreements between employers and workers; or
  - (d) a combination of these various means.

### Article 3

1. Where such action will assist in giving effect to the provisions of this Convention measures shall be taken to promote objective appraisal of jobs on the basis of the work to be performed.
2. The methods to be followed in this appraisal may be decided upon by the authorities responsible for the determination of rates of remuneration, or, where such rates are determined by collective agreements, by the parties thereto.
3. Differential rates between workers which correspond, without regard to sex, to differences, as determined by such objective appraisal, in the work to be performed shall not be considered as being contrary to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

### Article 4

Each Member shall co-operate as appropriate with the employers' and workers' organisations concerned for the purpose of giving effect to the provisions of this Convention.

\* \* \*

Articles 5, 6 and 9-14: Standard final provisions.

Articles 7 and 8: Declarations of application to non-metropolitan territories.



## APPENDIX 2

### EQUAL PAY DIRECTIVE, 1975\*

#### Article 1

The principle of equal pay for men and women outlined in Article 119 of the Treaty, hereinafter called 'principle of equal pay' means for the same work or for work to which equal value is attributed the elimination of all discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration.

In particular, where a job classification system is used for determining pay, it must be based on the same criteria for both men and women and so drawn up as to exclude any discrimination on grounds of sex.

#### Article 2

Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to enable all employees who consider themselves wronged by failure to apply the principle of equal pay to pursue their claims by judicial process after possible recourse to other competent authorities.

#### Article 3

Member States shall abolish all discrimination between men and women arising from laws, regulations or administrative provisions which is contrary to the principle of equal pay.

#### Article 4

Member States shall take the necessary measures to ensure that provisions appearing in collective agreements, wage scales, wage agreements or individual contracts of employment which are contrary to the principle of equal pay shall be, or may be declared, null and void or may be amended.

#### Article 5

Member States shall take the necessary measures to protect employees against dismissal by the employer as a reaction to a complaint within the undertaking or to any legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal pay.

---

\*There are ten articles in all, 75/117/EEC.

#### **Article 6**

Member States shall, in accordance with their national circumstances and legal systems, take the measures necessary to ensure that the principle of equal pay is applied. They shall see that effective means are available to take care that this principle is observed.

#### **Article 7**

Member States shall take care that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the relevant provisions already in force, are brought to the attention of employees by all appropriate means, for example at their place of employment.

### APPENDIX 3

#### REASONABLE FACTORS: CANADA

The Commission has also identified, by guidelines, nine "reasonable factors" that may justify differences in what men and women are paid. They are:

##### Different Performance Ratings

Where individual performance is above or below average, if the difference is in line with a formal system of performance appraisal that workers have been told about.

##### Seniority

Where a wage and salary administration "provides that (employees) receive periodic pay increases based on their length of service with the employer".

##### Red Circling

"Where the position of an employee is re-evaluated and as a result is down-graded, and the wages of that employee are temporarily fixed, or the increases in the wages of that employee are curtailed, until the wages appropriate to the down-graded position are equivalent to or better than the wages of that employee."

##### Rehabilitation Assignments

"Where an employer pays to an employee wages that are higher than justified by the value of the work performed by that employee while that employee recuperates from an injury or illness of limited duration."

##### Demotion Pay Procedure

"Where the employer reassigns an employee to a position at a lower level because of

- (i) the unsatisfactory work performance of the employee caused by
  - (a) the deterioration in the ability of the employee to perform the work,
  - (b) the increasing complexity of the job, or
  - (c) the impaired health or partial disability of the employee or other cause beyond the control of the employee, or
- (ii) an internal labour force surplus that necessitates the re-assignment of the employee to a position at a lower level,

and the employer continues to pay to the employee the same wages that he would have paid if he had not re-assigned the employee to a position at a lower level."

#### **Phased-in Wage Reductions**

Where the wages of an employee are gradually reduced because of unsatisfactory work performance as set out under demotion pay procedures above.

#### **Temporary Training**

"Where for the purposes of an employee development program that is equally available to male and female employees and leads to the career advancement of the employees who take part in that program, an employee is temporarily assigned to a position but receives wages at a different level than an employee who works in such a position on a permanent basis."

(None of these factors justifies a difference in wages unless they are applied consistently and equitably in calculating and paying the wages of all male and female employees employed in the same establishment and doing work of equal value.)

#### **Labour Shortage**

Where, in a particular job classification, an employer must pay premium wages to attract workers.

#### **Change in the Work Performed**

Where, in particular job classification, positions are re-classified at a lower level because of a change in job content and the employer continues to pay the group the same wages that would have been paid had the position not been re-classified.

(Where an employer invokes either labour shortage or change in work performed, the Commission will compare the jobs and pay of complainants with those of a control group to see whether the labour-shortage or job-content situations are truly exceptional.)

(For example, if a group of women complained that they were paid less than a group of men for work of equal value, it would not be enough for the employer to say this was because of a labour shortage or a change in job content. It would also have to be shown that a third type of work of equal value performed by men was paid at a lower rate than the work done by the higher-paid group.)

## APPENDIX 4

### A GUIDE TO INTERPRETATION OF THE FOUR CRITERIA: CANADA

#### Skill

Under guidelines adopted by the Commission, skill includes "any type of intellectual or physical skill required in the performance of (the) work (concerned) that has been acquired by the employee through experience, training, education or natural ability, and the nature and extent of such skills of employees employed in the same establishment shall be compared without taking into consideration the means by which such skills were acquired by the employees".

#### Effort

Effort is taken to include "any intellectual or physical effort normally required in the performance of (the) work".

When the efforts of workers are compared,

- (i) "such efforts may be found to be of equal value whether such efforts were exerted by the same or different means", and
- (ii) "the assessment of the effort required in the performance of the work of an employee shall not normally be affected by the occasional or sporadic performance by that employee of a task that requires additional effort."

#### Responsibility

This is assessed "by determining the extent to which the employer relies on the employee to perform the work having regard to the importance of the duties of the employee and the accountability of the employee to the employer for machines, finances and any other resources and for the work of other employees".

#### Working Conditions

These include "noise, heat, cold, isolation, physical danger, conditions hazardous to health, mental stress and any other conditions produced by the physical or psychological work environment". But they do not include "a requirement to work overtime or on shifts where a premium is paid to the employee for such overtime or shift work".





# APPENDIX 5

## COMPARATIVE CHART OF FEDERAL AND PROVINCIAL LEGISLATION: CANADA

<u>Jurisdiction</u>	<u>Legislation and Section Number</u>	<u>Act refers to ...</u>	<u>Equal Work / Value (Criteria)</u>
Federal	Canadian Human Rights Act (s.11) Canada Labour Code (s.38)	Wages	Value - skill, responsibility, effort and working conditions
Alberta	Individual's Rights Protection Act (s.6)	Rate of pay	Similar or substantially similar work 6(1)(a)
British Columbia	Human Rights Code (s.6)	Rate of pay	Similar or substantially similar - skill, effort, responsibility s.6(1)
Manitoba	Employment Standards Act Part IV (s.40)	Wages	Same or substantially the same - job duties, responsibilities, services (s.40(1))
New Brunswick	Human Rights Act - general (s.6)	Any term or condition of employment	-
	Human Rights Code - general discrimination (s.3)	Any terms and conditions of employment	-
Newfoundland	Human Rights Code (s.10)	Wages, benefits	Same or similar work under same or similar working conditions, similar skill, effort, responsibility (s.10(1))
Northwest Territories	Fair Practices Ordinance (s.6)	Rate of pay	Similar or substantially similar work, job duties or services 6(2)
Nova Scotia	Labour Standards Code (s.55) Human Rights Act - general discrimination (s.11)	Wages	Substantially the same work, same establishment, substantially equal skill, responsibility, effort, working conditions

<u>Jurisdiction</u>	<u>Legislation and Section Number</u>	<u>Act refers to ...</u>	<u>Equal Work / Value</u> (Criteria)
Ontario	Employment Standards Act (s.33)	Rate of pay	Substantially the same work requiring substantially same skill, responsibility, effort, working conditions
Prince Edward Island	Human Rights Code s(4) - general discrimination	Employment	
	Human Rights Act (s.7)	Rate of pay	Substantially the same work, requiring equal education, skill, experience, effort, responsibility, working conditions
Québec	Charter of Human Rights and Freedoms (s.19)	Wages	Equivalent work (i.e. work of equal value) (s.19)
Saskatchewan	Labour Standards Act Part III (s.17)	Rate of pay	Similar work, similar skill, responsibility, effort, working conditions (7(1))
Yukon	Labour Standards Ordinance (s.12)	Rate of pay	Same work under similar conditions, skill, effort, responsibility (12(1))

Jurisdiction	"Reasonable factors" which justify a difference in pay	Complaint Procedure	Restrictions on Recovery of Wages - time limit or monetary
Federal	Different performance ratings, seniority, red circling, rehabilitation assignments, demotion-pay procedure, phased-in wage reductions, temporary training, labour shortage, change in work performed (guidelines)	Complainant initiates an investigation; settlement may be attempted at all stages; the Commission may appoint a conciliator. If there is no settlement, a human rights tribunal may be appointed. Failure to comply with the tribunal's decision is an offence punishable by fine. The decision may be appealed to a court.	No monetary limit, limitation period of 2 years prior to complaint
Alberta	Any factor other than sex if the factor normally justifies a difference	Complaint referred from officer to supervisor to assistant director may be heard by Human Rights Commission (s.20), board of inquiry and Supreme Court of Alberta (s.33).	Recovery of wages restricted to 12-month period prior to termination or commencement of proceedings (s.6(6)(c))
British Columbia	Seniority, merit, or systems which measure quantity or quality of production s.6(2); factor other than sex, s.6(3)	Investigations proceed to board of inquiry if no settlement proceed to Court (Supreme Court of B.C.).	Recovery of wages restricted to 12-month period prior to termination or commencement of proceedings (s.6(5)(a))
Manitoba	"factors other than sex" in opinion of wages board, s.40(3)	Investigation made, if pay refused then collection is made under Payment of Wage Act. May proceed to Labour Board and county courts.	Wages may be recovered for only 1 year prior to the date of information and complaint
New Brunswick	"bona fide" occupational qualifications as decided by Commission	Investigation; Commission will decide settlement and attempt conciliation. May be appealed to board of inquiry; is a summary conviction offence.	None

Jurisdiction	"Reasonable factors" which justify a difference in pay	Complaint Procedure	Restrictions on Recovery of Wages - time limit or monetary
Newfoundland	Seniority s.10(1)(a) Merit s.10(1)(b)	Complaint made to director may be referred to the Minister. The Minister may refer to a Commission. Appeal to courts available.	None
Northwest Territories	"Factor other than sex" s.6(3)	Complaint made; an officer is appointed by the Commission (s.7). If there is no settlement the complaint will proceed before the Commission. There is an appeal to the Supreme Court (s.8).	None
Nova Scotia	"Factors other than sex" s.5(2)	Complaint made to director an investigation is made. A settlement will be attempted. If no settlement is made the case will be referred to a tribunal with appeal to court.	None
Ontario	Seniority system s.33(a) Merit system s.33(b) Quantity or quality of production s.33(c) any "Factor other than sex" s.33(d)	The employment standards officer investigates and decides the case. The director has discretion to review or appeal decision (s.33(4)); there is a general penalty provision; contravention is a summary offence; there is also a civil remedy.	Assessment by employment standard officer limited to \$4 000. No restriction if assessed by Provincial Court. Limitation - 2 years from time director received notice
Prince Edward Island	Seniority s.7(a) Merit s.7(b) Quantity or quality of production or performance s.7(c) Factors may not be based on discrimination.	Complaint proceeds to Commission and Board of Inquiry. May be appealed to Supreme Court.	Supreme court restricted to 12 months prior to commencement of proceedings or termination. Human Rights Commission: no restriction



<u>Jurisdiction</u>	<u>"Reasonable factors" which justify a difference in pay</u>	<u>Complaint Procedure</u>	<u>Restrictions on Recovery of Wages - time limit or monetary</u>
Quebec	S.19; Seniority, years of service, merit, productivity or overtime not discriminatory if criteria common to all members	The Commission tries to conciliate, it then makes recommendations. There is an appeal to court under the Summary Conviction Act.	None
Saskatchewan	Seniority, merit s.17(1)	The Director of Labour Standards appoints an officer to investigate the case and try to effect a settlement (s.18). If no settlement is reached a Human Rights Commission will make a formal inquiry. Failure to comply with the decision is a summary conviction offence. The decision may be appealed in court.	No monetary restriction, wages assessed from time violation occurred
Yukon	Seniority s.12(1)(a) Merit s.12(1)(b) Quantity of quality of production s.12(1)(c) Factor other than sex s.12(1)(d)	The Labour Standards Officer can determine the amount of unpaid wages. If the officer can't determine the amount it will be referred to an advisory board. The Labour Standards board will investigate. There is a right of appeal to the Supreme Court.	None

# APPENDIX 6

## COMPARISON OF EQUAL PAY LEGISLATION AND PROCEDURES BY COUNTRY

<u>Jurisdiction</u>	<u>Ratify ILO Convention No. 100</u>	<u>Means of Implementation (Constitution, legislation, collective agreement)</u>	<u>Enforcement - Machinery</u>	<u>Inspection System</u>
Canada (Federal)	1972	(1) Canadian Human Rights Act 1977 (s.11) (2) Canada Labour Code (s.38.1)	(1) Canadian Human Rights Commission Tribunal (s.39(1)) (2) Labour Standards Branch - Department of Labour (s.63-68 and s.76)	(1) By CHRC - most are on complaint (2) By Labour Affairs Officer - by complaint or may initiate without complaint
Australia	1974	(1) Equal Opportunity Act 1977 (general discrimination) (2) Award rates set - Compulsory Arbitration System - Federal and State Law	(1) Variety of tribunals (2) Trade union officials	
Sweden	1962	(1) The Equal Treatment in Working Life Act (1979) (general discrimination - all conditions of work) (2) Wage Solidarity Agreements	(1) Equality Ombudsman and Equality Board (2) Labour Court - enforce collective agreements	Up to union to ensure compliance
USA (Federal)	No	(1) Equal Pay Act of the Fair Labour Standards Act (1963) (equal pay for equal work only) (2) Title VII of the Civil Rights Act (1964) (broad civil rights legislation) may need to establish intentional discrimination for a comparable worth claim (3) Executive Order 11375, which extended executive order 11246 to include sex (provides that if discrimination exists a contractor will not get federal contract funds)	(1) The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (2) EEOC (3) Office of Federal Contract Compliance Programs	(1) EPA - inspection s.11(a) (2) Under Title VII, s.709, Commission and its representatives have authority to inspect

<u>Jurisdiction</u>	<u>Ratify ILO Convention No. 100</u>	<u>Means of Implementation (Constitution, legislation, collective agreement)</u>	<u>Enforcement - Machinery</u>	<u>Inspection System</u>
Belgium	1962	(1) Collective Labour Agreement No. 25 (Oct. 15, 1975) (national); made legally binding by Royal Decree	(1) Often settled by union (2) Commission of Employment of Women (CTF)	Labour Law Inspectorate (on the spot inspections)
Denmark	1960	(1) Law No. 32 (Feb. 4, 1976) on equal pay for men and women (2) Anti-discrimination Bill (became Law July 1978) (3) Collective Agreement April 1973 between Confederation of Employers (DA) and Confederation of Workers (LO)		Contrary to Danish practice to have state control. Trade Organizations supervise selves and others
Federal Republic of Germany	1956	(1) Constitution (Basic Law) 1949 Article 3 (2) Act Respecting Equality of Treatment for Men and Women at the Workplace - 1980		The Work Council has the task of ensuring no workplace discrimination
France	1953	(1) Preamble of Constitution 1946 (1958) (2) Law on Equality in Employment (July 16, 1983) (3) Law on Collective Agreements 1950 (1971)	Tribunal with appeal to higher court	Labour and Manpower Inspectors (Article 5 Law Dec. 1972), works inspectors, agriculture and labour law inspectors have duty to ensure principal of equal pay applied - collaborate with police and crime investigation officers

<u>Jurisdiction</u>	<u>Ratify ILO Convention No. 100</u>	<u>Means of Implementation (Constitution, legislation, collective agreement)</u>	<u>Enforcement - Machinery</u>	<u>Inspection System</u>
Greece	Yes	(1) Constitution 1975 (Article 22(1)(b)) Equal Pay for Equal Value (2) New law - Comprehensive Equality Legislation in 1984 (3) National Collective Agreement made of legal force by statute	(1) Equality Committee watch over all equality issues (2) New law proposes "Sex Equality Section" to monitor developments and advise employees to work with Equality Committee (3) Regional Equality Officer monitor development and report to Ministry (4) Employment Committee in Ministry	Trade unions and a number of agencies to monitor development and report on progress to Minister
Ireland	Yes	(1) Anti-discrimination Pay Act 1974	Equality Officers and Labour Court	No formal inspections Equality Officer responsible for implementation
Italy	1956	(1) Article 37 of Constitution (1948) Equal Pay for Equal Work (2) Equality of Treatment between Men and Women (1977) (Law No. 903 of Dec. 9, 1977)	Law contains 5 articles on implementation; tribunal - court - some cases to Head of State	Works Inspectorate (are considered as police officers) role to supervise implementation of law relating to employment and equality - basis Article 37 of Constitution and ILO Convention No. 100
Luxembourg	Yes	(1) Grand-Ducal Regulation of July 10, 1974 on equal pay for men and women	Works and Mines Inspectorate under Article 5	Works and Mines Inspectorate responsible
Netherlands	1971	(1) Law of March 20, 1975 Right of Equal Pay for Equal Value	Equal Pay Commission	No official inspection at work level

<u>Jurisdiction</u>	<u>Ratify ILO Convention No. 100</u>	<u>Means of Implementation (Constitution, legislation, collective agreement)</u>	<u>Enforcement - Machinery</u>	<u>Inspection System</u>
United Kingdom	1971	(1) Equal Pay Act 1970 (in force 1975) amended by Sex Discrimination Act 1975 further amended 1983 in force January 1984 (Regulations were also amended)	<p>(1) Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS) and Central Arbitration Tribunal (CAT)</p> <p>CAC - trade union complaints</p> <p>ACAS - Industrial Tribunal</p> <p>Individual complaints - appeal to Employment Appeal Tribunal EAT</p> <p>(2) Equal Opportunity Commission (EOC) may assist individual to bring complaint to Industrial tribunals.</p>	On complaint EOC can inspect as provided for in the Sex Discrimination Act



<u>Jurisdiction</u>	<u>Complaint Procedure</u>	<u>Protection for employee who exercises right</u>	<u>Employer's Defence</u>
Canada (Federal)	Individual or group - tribunal appeal to court - attempt settlement at all stages, may appoint conciliator	Canadian Human Rights Act (s.45)	Prescribed reasonable factors (s.11(3)) CHRA and guidelines: different performance ratings, seniority, red circling, rehabilitation assignments, demotion-pay procedure, phased-in wage reductions, temporary training, labour shortage, change in work performed
Australia	Conciliation and Arbitration a major role (Federal and State Law) Federal Tribunal - Commonwealth Conciliation and Arbitration Commission (CCAC) give judgment in Equal Pay Cases.		
Sweden	(1) First recourse to ombudsman, tries to reach agreement with parties, ombudsman, employee or employee organization may then take to court (2) Union officials deal with grievances - enforce collective agreement		"Interests in equality should take precedence - unless in exceptional cases, strong humanitarian interests argue to the contrary", e.g., merit rating - if indispensable for best performance of job
USA	Title VII charge filed by or on behalf of person claiming discrimination. Commission investigates to see if reasonable cause, if there is will try to conciliate. If none reached, Commission may bring civil action or aggrieved person may bring action. Each United States District Court has jurisdiction which is subject to appeal.	(1) EPA - wage differentials allowed if certain factors present, seniority, merit, quality and quantity of work performed and other factors unrelated to sex (2) Same for Title VII (provided by Bennett Amendment)	

<u>Jurisdiction</u>	<u>Complaint Procedure</u>	<u>Protection for employee who exercises right</u>	<u>Employer's Defence</u>
Belgium	Often settled by union; under Article 5 an employee or his representative may institute proceedings to tribunal or in court. Union may represent employee, even without consent.	Article 7 - cannot terminate for the exercise of right. The burden is on the employer to show that the termination was not for this reason.	
Denmark	Individual employee or representative may enforce collective agreement. Special tribunals exist for labour disputes, also resource to courts. (Many disputes settled by agreement - none to court to date)	Article 3 of Law 32 (1976) provides for protection and compensation. Also applies to collective agreements (Article 4)	There are some exemptions to the Anti-discrimination Bill. The Bill provides a special procedure to establish these exemptions.
Federal Republic of Germany	Employees may enforce rights provided by Constitution in Labour Courts. In some cases may be represented by union.	Article 138 of Civil Code: dismissal for exercise of right is null and void. Also Article 134 Civil Code and Law on Protection against Dismissal (in particular for demanding equal pay)	
France	Individual or union has recourse to competent tribunals or courts - especially Conciliation Boards.	If dismissed without "real and serious" reason, the employee will be reinstated and will get at least 6 months pay plus the standard dismissal severance payments. (L-123-5)	Exceptions (L-123-2) where sex is a determining factor for the exercise of a job. A list of such jobs has been published.
Greece	Individual employees may make complaint with civil courts or employee organizations.	General protection against dismissal which is a result of legal action or a complaint of an employee made to enforce equal treatment	Exceptions available to equal treatment. Exceptions where sex of a worker is a "determining factor" for a job
Ireland	Employee can refer dispute to an Equality Officer for a recommendation. This may be enforced by a Labour Court.	It is an offence for an employer to fire an employee for exercising a right. The employer may be liable for a fine and may be ordered to reinstate the employee and to compensate the employee.	"Grounds other than sex", i.e., seniority and red circling

<u>Jurisdiction</u>	<u>Complaint Procedure</u>	<u>Protection for employee who exercises right</u>	<u>Employer's Defence</u>
Italy	Individuals and trade unions have action, Industrial Courts to enforce rights.	Constitution provides dismissal on grounds of action to ensure compliance is illegal. Also Law 604 (1966) Individual dismissals Law 300 (1970) status of employees limit termination to just cause and justified reason - or will be null and void.	
Luxembourg	Article 6 provides disputes may go to court or tribunal.	It is an unfair dismissal if the grounds of the dismissal were illegal. The employee may get damages.	
Netherlands	Employee on his own behalf under Article 2 requires a reasoned opinion from a Committee on equal pay before complaint can proceed.	Article 6 of the extraordinary decree provides that an employer needs authority before he or she can fire an employee.	
United Kingdom	Individual union may take complaint to Industrial tribunal. Individual may appeal to Employment Appeal Tribunal (EAT). Recourse to courts	Sex Discrimination Act protects employees who exercise rights under the Equal Pay Act. Also employees with 26 weeks service have a general right not to be unfairly dismissed.	S.1(3) of new amendment adds defence of "genuine material difference" to already existing personal factors such as seniority - now may also include market forces.

Elimination of Discrimination  
which exists in legislation  
and/or nullity of provisions  
in an agreement or contract  
contrary to equal pay policy

Yes s.2 and S.10 of GHRA

Jurisdiction

Assessment of Job Value  
"Criteria"

Burden of Proof

Remedy

Criteria, skill, responsibility, effort and working conditions

Employer must establish reasonable factor.

Cease discrimination (s41(2)) reinstate employee compensate - damages

Australia

Arbitrator considers nature of work, skill, responsibility, working conditions (no guideline to quantify factors). Commission (CCAC) and not federal government has jurisdiction over wage fixing.

Sweden

Employee must show a possible link between action complained of and employee's sex before sanction imposed.

USA

(1) EPA - work which demands equal skill, effort and responsibility under similar working conditions

EPA - employee may claim up to 2 years back wages, liquidated damages and double damages (3 years back pay) for willful violation. Also court costs. Willful violation of the Act

(s.16(a)): fine up to \$10 000, imprisonment not more than 6 months

Title VII supersedes state laws which prohibit or limit women's employment.

<u>Jurisdiction</u>	<u>Assessment of Job Value "Criteria"</u>	<u>Burden of Proof</u>	<u>Remedy</u>	<u>Elimination of Discrimination which exists in legislation and/or nullity of provisions in an agreement or contract contrary to equal pay policy</u>
Belgium	Article 3 Job evaluation must not discriminate in choice of criteria.		(1) If employer reinstates employee, must pay for lost pay. If employee not reinstated, compensated 6 months gross pay or amount equal to loss suffered	Government states there are no such provisions and if there are any such provisions they are null and void. Articles 9, 10, 11
Denmark	Job evaluation only in large companies. Have a split between skilled/unskilled workers, criteria must be independent of sex.		(1) Declare contrary provisions void (2) Compensate up to 26 weeks pay	Government states there is no provision which is incompatible with equal pay. Any agreement or provision which is contrary is null and void under Collective Agreement 1973 and Law 32 - 1976.
Federal Republic of Germany	Job evaluation is a widespread problem with category of "Light Work" which undervalues women's wages - a Committee has been established to study the problem.	New Law 1980 reverses burden of proof: an employee may ask the employer for reasons; if the employee shows "good cause" for complaint then the onus is on the employer to prove his or her actions are non-discriminatory.	Compensated for actual loss suffered	Government says no such provision; under Article 3 of the Constitution such provisions are automatically null and void and may invalidate the whole agreement.
France	Article 5 provides factors: vocational knowledge, education or experience, degree of responsibility, physical and mental demands; also qualities like speed and dexterity	Burden on employer (Article L 140-8)	Damages, may also make employer remedy provisions (152-1, 152-2) Articles 3, 4, 5 of Implementing decree March 27, 1973 Fines: 2 000 - 20 000 fr. and/or 2 months to one year imprisonment; may increase if repealed	No such provision exists; Article 123-2 provides that any such provisions are null.



Elimination of Discrimination which exists in legislation and/or nullity of provisions in an agreement or contract contrary to equal pay policy

New Law renders void all provisions in laws and collective agreements which are contrary to the equal treatment principle.

Any such provisions will be null and void. Article 5

Article 19 (Law 1977) provides repeal of all statutory provisions contrary to law. Acts which are contrary have no effect and are null and void.

# Burden of Proof

Heavy burden if complainant relies on Constitution for Equal Treatment since there are no rights

Applicant has burden to show dispute exists. If dispute exists burden is on the employer to justify that the difference is not due to sex.

## Assessment of Job Value "Criteria"

Criteria must be same for men and women; it must be free of sex discrimination.

Job evaluation is not mentioned in the Act. Equal value is determined by an Equality Officer. Some factors are set out: skill, physical, mental effort, responsibility, and work conditions; can compare and balance factors, e.g., skill and concentration and strength may compare between different establishments which belong to the same or associated employer in the same town, city or locality.

"Like work" and "work of equal value"; Article 29 - 1977 Act, equal pay for equal value. Common criteria are used to formulate grading and salary for men and women. A system of job classification, not the points method.

# Jurisdiction

Greece

Ireland

Italy

# Remedy

Penalties imposed by Labour inspectors as administrative fines (may range from 10 000 to 100 000 dr.). The employer may appeal these fines in court.

Fines to employer range from 100- 1 000 pounds. Also reinstate the employee and provision for a fine to benefit a plaintiff not exceeding arrears in pay.

Article 14 of 1977 Law - fines range from 200 000 liras to 1 000 000

Elimination of Discrimination which exists in legislation and/or nullity of provisions in an agreement or contract contrary to equal pay policy

Burden of Proof

Remedy

Assessment of Job Value  
"Criteria"

Government states there are no such provisions. Article 4 states any such provision would be null and void. All collective agreements guarantee equal pay.

Trade unions settle most disputes; damages are available.

No discrimination in classification. Factor comparison is most often used; the factors must be common to both sexes.

Under Article 8 any such agreements are null and void.

Job evaluation is widespread. There used to be a national system. Can make comparison with a similar undertaking.

- (1) The Secretary of State for Employment may refer wage orders to the CAC to declare the amendments which are necessary in collective agreements.
- (2) The terms of employees' contracts are deemed to include an express equality clause which will affect all contractual terms and conditions including pay (amendment).

Arrears in pay and damages for contravention are available. The Industrial Tribunal may make award.

- (1) Burden on employer to show a material difference then on employee to show the difference is due to sex
- (2) The complainant must show reasonable grounds to believe a job evaluation scheme discriminates (SDA).

- (a) Like work
- (b) work rated as equivalent
- (c) work of equal value (where there is no job evaluation plan) (amendment) EPA. Some headings such as demands made in effort, skill and decision making. Independent experts may assess the value of the job.

Jurisdiction

Luxembourg

Netherlands

United Kingdom

<u>Jurisdiction</u>	<u>Notification to Employees</u> <u>"Education"</u>	<u>Provisions of Interests</u>	<u>Existence of Women's Bureau</u>
Canada	Role of Canadian Human Rights Commission		Women's Bureau - Department of Labour
Australia			
Sweden	Employers must promote equality.	Equality Board, Equality Ombudsman Issue injunctions for section 3 infringements. Also, employer obliged to actively promote equality.	Committee on Equality between men and women (Parliamentary Committee - Ministry of Labour)
USA	Under Title VII (s. 711(a)) every employer must post notices to employees with information pertinent to filing a complaint.	Equal Employment Opportunity Coordi- nating Council - has responsibility for developing and implementing policies and practices for equal employment opportunity.	Women's Bureau, Department of Labor (1920). National Commission on Working Women, Department of Health, Education and Welfare (1978)

<u>Jurisdiction</u>	<u>Notification to Employees</u> <u>"Education"</u>	<u>Provisions of Interest</u>	<u>Existence of Women's Bureau</u>
Belgium	Article 8 provides that the text of the agreement must be annexed to the work regulations to notify employees. A brochure put out by the CTF explains Collective Agreement No. 25.	(1) Appointment of an ad hoc committee to review job evaluation and its effect on the implementation of the principle (2) Unions have independent right to bring actions.	Commission on Women's Employment (CTE) attached to the Ministry of Labour - an Advisory Body (1974)
Denmark	Equality Council produced educating brochures.		
Federal Republic of Germany	Not customary to notify employees. The directive was forwarded to the parties of the collective agreement to make sure it is observed.	The federal government must inform the assembly of its progress in application of Article 119 and the EEC directive every two years.	Ministry of Youth, Family, Health (general questions of women); women's division of Ministry of Interior
France	Art. 11-L432-3-1 requires employer to provide a situation report to union and employees on request. Also notices are displayed at the place of employment or a fine will result. (Art. 6 Law 22, December 1972)	(1) Penalty may be deferred. (2) Equality plans and situation or progress reports - state assistance will be given in some cases. Art. 18 progress reports required from employers with 300 employees or more in 1984 and over 50 employees in 1985. (3) A "Higher Council for Equality" established - Art. 15 which is responsible for formulating and putting into effect application of the policy (L330-2).	Committee on Women's Work, Ministry of Labour (1965)
Greece	Trade unions get information from the employer on the implementation of the principle. Employers are to assist unions to educate employees.	Only applies to private sector and the self-employed. This is contrary to the EEC directive.	

<u>Jurisdiction</u>	<u>Notification to Employees</u> <u>"Education"</u>	<u>Provisions of Interest</u>	<u>Existence of Women's Bureau</u>
Ireland	Employees notified in a publicity campaign, and brochures were distributed.	Equality Officers. Individual bonuses and pensions are included in the definition of pay.	
Italy	The government has stated that the provisions of the directive have been brought to the attention of employees at work and at meetings with trade unions.	Article 18 provides that the government must present a report on the application of the law to Parliament each year.	Committee on employment of women
Luxembourg	Law publicized in trade unions' journals and feminist publications.		
Netherlands	A government leaflet was distributed. There was also publicity on television.	Can make comparisons with another undertaking which is similar, i.e., a similar wage scale	
United Kingdom	An intensive advertising campaign by the government: a guide to the EPA and brochures for employer and employees distributed to the public. The Equal Opportunity Commission also provides information and advice.	(1) Independent experts provided by the State to assess job values (2) Pre-hearing assessments (3) Equal Opportunities Commission to advise individuals and in some cases help to bring complaints	





## BIBLIOGRAPHY

ADDISON, J.T., "Gleichberechtigung - The German Experience", in Barrie Pettman (ed.), Equal Pay for Women, Hemisphere Publishing Corp., 1977, pp. 94-128.

"Anti-discrimination Proposals", European Industrial Relations Review, No. 76, May 1980, p. 11.

"Belgium, Some Still More Equal Than Others", European Industrial Relations Review, No. 52, p. 4.

BELLACE, Janice R., "A Foreign Perspective", in E. Robert Livernash (ed.), Comparable Worth Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980, p. 140.

CADIEUX, Rita, "Notes for an Address to Public Affairs International", Canadian Human Rights Commission, Toronto, April 23, 1980.

CAMPBELL, John G., "Equal Pay for Work of Equal Value in the Federal Public Service of Canada", in Compensation Review, Third Quarter, 1983, pp. 42-51.

Canadian Human Rights Commission, Annual Report, 1982.

———, Equal Pay for Work of Equal Value, Interpretation Guide for Section 11 of the Canadian Human Rights Act, Ottawa, Government of Canada, 1983.

COOK, Alice H., "Collective Bargaining in Sweden and West Germany", in R. Steinberg Ratner (ed.), Equal Employment Policy, Temple University Press, 1980, p. 62.

———, "Comparable Worth: Recent Developments in Selected States," Labor Law Journal, August 1983, p. 494-504.

CRAIG, Christine, "Towards National Job Evaluation? Trends and Attitudes in Britain and in the Netherlands", Industrial Relations Journal, Vol. 8, No. 1, Spring 1977, p. 30.

DAHLBERG, Anita, "The Implementation of Legislation on Equality Between Women and Men in Working Life", in Economic and Industrial Democracy, Vol. 3, No. 4, November 1982, p. 557.

"Denmark, Anti-discrimination Bill to Implement EEC Directive", European Industrial Relations Review, No. 50, January 1978, p. 20.

"Discrimination - Equal Pay Rule Change", Labour Research, Vol. 72, No. 10, 1983.

"Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 16.

- ECCLES, Sandra, "The Role of Women in the Australian Labour Market: A Survey of the Literature", Journal of Industrial Relations, Vol. 24, No. 10.3, September 1982, p. 326.
- "Equal Pay: The New Formula", European Industrial Relations Review, No. 115, September 1983, p. 22.
- "Equal Pay Wages in the European Economic Community", Women at Work, No. 2, 1982, p. 6.
- "Equality Principle Challenged in the Courts," European Industrial Relations Review, No. 70, November 1979, p. 4.
- GOLPER, John B., "The Current Legal Status of 'Comparable Worth' in the Federal Courts", Labor Law Journal, September, 1983, pp. 563-580.
- "Greece, New Law on Equality", European Industrial Relations Review, No. 120, pp. 18-19.
- GREENBERGER, Marcia, "The Effectiveness of Federal Laws Prohibiting Sex Discrimination in Employment in the United States", in R. Steinberg Ratner (ed.), Equal Employment Policy, Temple University Press, 1980, pp. 108-125.
- GREGORY, R.G., and Duncan, R.C., "Segmented Labor Market Theories and the Australian Experience of Equal Pay for Women", Journal of Post Keynesian Economics, Vol. 111, No. 3, Spring 1981, p. 406.
- GUNDERSON, Morley, "Equal Pay in Canada: History Progress and Problems", in Barrie Pettman (ed.), Equal Pay for Women, Hemisphere Publishing Corp., 1977, pp. 129-147.
- International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Geneva, Report III (Part 4A), 1982.
- "Ireland, Equal Pay and the Law", European Industrial Relations Review, No. 81, October 1980, p. 11.
- "Italy, Anti-discrimination Act Comes into Force", European Industrial Relations Review, No. 58, November 1978, p. 18.
- KNOPPERS, B., and Ward, L.L., "Equal Pay and Quebec's Charter of Human Rights and Freedoms", in C. Ramkhawamsingh Singh (ed.), (UN) Equal Pay: Canadian and International Perspectives, Ontario Institute for Studies in Education, Department of Sociology, Toronto, 1979, p. 43.
- KOZIARA, Karen S., Pierson, David A., and Johannesson, Russell E., "The Comparable Worth Issue: Current Status and New Durations", from the Labor Law Journal, Vol. 34, No. 8, August, 1983, pp. 504-509.
- Labour Canada, Labour Standards in Canada, Legislative Analysis and Research, Ottawa, 1984.

LANDAU, C.E., "Recent Legislation and Case Law in the EEC on Sex Equality in Employment", International Labour Review, Vol. 123, January-February 1984, p. 54.

———, "Judicial Decision", in Women at Work, No. 2, 1983, p. 8.

LORÉE, Marguerite J., "Women, Work and the Law; An Outline of the Socio-Economic Roles of the French Female Active Population as Re-assessed in the Recent Equal Pay and Equal Opportunity Legislation", in Ronnie Steinberg Ratner (ed.), Equal Employment Policy, Temple University Press, 1980, p. 88.

McCRUDDEN, Christopher, "Equal Pay for Work of Equal Value: the Equal Pay (Amendment) Regulations 1983", Industrial Law Journal, Vol. 12, No. 4, December 1983, p. 199.

NANDY, Dipak, "Anti-discrimination Legislation in Great Britain", in Ronnie Steinberg Ratner (ed.), Equal Employment Policy, Temple University Press, 1980, p. 146.

NIENWENHUYSEN, J.P., "Equal Pay for Women in Australia," International Journal of Social Economics, No. 1, 1974, p. 98.

———, and Hicks, J., "Equal Pay for Women in Australia and New Zealand", in Barrie Pettman (ed.), Equal Pay for Women, Hemisphere Publishing Corporation, 1977, p. 80.

REMICK, Helen, "Comparable Worth - Washington", in R. Steinberg Ratner (ed.), Equal Employment Policy, Temple University Press, 1980, p. 405.

SEEAR, Nancy, "Equal Pay Policy - Implementation in Great Britain", in Ronnie Steinberg Ratner (ed.), Equal Employment Policy, Temple University Press, 1980, p. 261.

"Stronger Equality Legislation", European Industrial Relations Review, No. 115, p. 24.

"Sweden, the Statutory Road to Equality", European Industrial Relations Review, No. 55, August 1978, p. 9.

THORTON, Margaret, "(UN) Equal Pay for Work of Equal Value", Journal of Industrial Relations, Vol. 23, No. 4, 1981, p. 478.

"United Kingdom, Equal Pay Law Revised", European Industrial Relations Review, No. 120, p. 20.

"Wage Gap in the United Kingdom (The)", Women at Work, Vol. 2, 1980, p. 18.

WARD, Olivia, "Grappling With the Wage Gap", The Toronto Star, February 26, 1984.

"West Germany, Equality Legislation at Last", European Industrial Relations Review, No. 68, September 1979, p. 5.

"West Germany, Re-defining the Equality Principle," European Industrial Relations Review, No. 69, October 1979, p. 8.



Travail Canada, Les Normes de travail au Canada, Analyse et recherche législatives, Ottawa, 1984.

" United Kingdom, Equal Pay Law Revised ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 120, p. 20.

WARD, Olivia, " Grappling with the Wage Gap ", The Toronto Star, 26 février, 1984.

" West Germany, Equality Legislation at Last ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 68, septembre 1979, p. 5.

" West Germany, Re-defining the Equality Principle ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 69, octobre 1979, p. 8.

- KOZIRAKA, Karen S., Pierson, David A. et Johannesson, Russell E., "The Comparable Worth Issue: Current Status and New Directions", Labour Law Journal, vol. 34, n° 8, août 1983, p. 504 à 509.
- LANDAU, C.-E., "La CE et l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi - Législation et jurisprudence récentes", Revue internationale du travail, vol. 123, janvier-février 1984, p. 54.
- \_\_\_\_\_, "Décisions judiciaires", Femmes au travail, février 1983, p. 8.
- "L'écart salarial au Royaume-Uni", Femmes au travail, vol. 2, 1980, p. 18.
- "Les salaires dans la Communauté économique européenne", Femmes au travail, n° 2, 1982, p. 6.
- LORE, Marguerite J., "Women, Work and the Law; An Outline of the Socio-Economic Roles of the French Female Active Population as Re-assessed in the Recent Equal Pay and Equal Opportunity Legislation", Equal Employment Policy, Ronnie Steinberg Ratner (ed.), Temple University Press, 1980, p. 88.
- McCRUDEN, Christopher, "Equal Pay for Work of Equal Value: The Equal Pay (Amendment) Regulations 1983", Industrial Law Journal, vol. 12, n° 4, décembre 1983, p. 199.
- NANDY, Dipak, "Anti-discrimination Legislation in Great Britain", Equal Employment Policy, Ronnie Steinberg Ratner (ed.), Temple University Press, 1980, p. 146.
- NIESENHUYSEN, J.P., "Equal Pay for Women in Australia", International Journal of Social Economics, n° 1, 1974, p. 98.
- \_\_\_\_\_, et HICKS, J., "Equal Pay for Women in Australia and New Zealand", Equal Pay for Women, Barrie Pettman (ed.), Hemisphere Publishing Corporation, 1977, p. 80.
- REMIK, Helen, "Comparable Worth - Washington", Equal Employment Policy, R. Steinberg Ratner (ed.), Temple University Press, 1980, p. 405.
- SEAR, Nancy, "Equal Pay Policy - Implementation in Great Britain", Equal Pay Employment Policy, Ronnie Steinberg Ratner (ed.), Temple University Press, 1980, p. 261.
- "Stronger Equality Legislation", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 115, p. 24.
- "Sweden the Statutory Road to Equality", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 55 août 1978, p. 9.
- THORNTON, Margaret, "(UN) Equal Pay for Work of Equal Value", Journal of Industrial Relations, vol. 23, n° 4, 1981, p. 478.

- " Denmark, Anti-discrimination Bill to Implement EEC Directive ",  
European Industrial Relations Review (EIRR), n° 50, janvier 1978,  
p. 20.
- " Discrimination - Equal Pay Rule Change", Labour Research, vol. 72,  
n° 10, 1983.
- " Draft EEC Commission Report on Equal Pay ", European Industrial Relations  
Review (EIRR), n° 58, novembre 1978, p. 16.
- ECCLES, Sandra, " The Role of Women in the Australian Labour Market :  
A Survey of the Literature ", Journal of Industrial Relations,  
vol. 24, n° 10.3, septembre 1982, p. 326.
- " Equal Pay : The New Formula ", European Industrial Relations Review  
(EIRR), n° 115, septembre 1983, p. 22.
- "Equal Pay Wages in the European Economic Community", Woman at Work,  
n° 2, 1982, p. 6.
- " Equality Principle Challenged in the Courts ", European Industrial  
Relations Review (EIRR), n° 70, novembre 1979, p. 4.
- GOLPER, John B., " The Current Legal Status of Comparable Worth in  
the Federal Courts ", Labor Law Journal, septembre 1983,  
p. 563 à 580.
- GRICE, " New Law on Equality ", European Industrial Relations Review  
(EIRR), n° 120, p. 18 à 19.
- GREENBERGER, Marcia, " The Effectiveness of Federal Laws Prohibiting Sex  
Discrimination in Employment in the United States ", Equal Employment  
Policy, R. Steinberg Ratner (Ed.), Temple University Press, 1980,  
p. 108 à 125.
- GREGORY, R.G. et Duncan R.C., " Segmented Labor Market Theories and the  
Australian Experience of Equal Pay for Women ", Journal of Post-  
Keynesian Economics, vol. 111, n° 3, printemps 1981, p. 406.
- GUNDERSON, Morley, " Equal Pay in Canada : History Progress and Problems "  
Equal Pay for Women, Barrie Pettman (Ed.), Hemisphere Publishing  
Corp., 1977, p. 129 à 147.
- Irlande, " Equal Pay and the Law ", European Industrial Relations Review  
(EIRR), n° 81, p. 11.
- " Italy, Anti-discrimination Act Comes into Force ", European Industrial  
Relations Review (EIRR), n° 58, novembre 1978, p. 18.
- KNOPPERS, B. et Ward, L.L. " Equal Pay and Quebec's Charter of Human Rights  
and Freedoms ", (UN) Equal Pay : Canadian and International  
Perspectives, C. Ramkhamwangsingh Singh (Ed.), Ontario Institute for  
Studies in Education, Department of Sociology, Toronto, 1979, p. 43.

# BIBLIOGRAPHIE

- ADDISON, J.T., " Gleichberechtigung - The German Experience ", Equal Pay for Women, Barrie Petman (ed.), Hemisphere Publishing Corp., 1977 p. 94-128.
- " Anti-discrimination Proposals ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 76, mai 1980, p. 11.
- " Belgium, Some Still More Equal Than Others ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 52, p. 4.
- BELLACH, Janice R., " A Foreign Perspective ", Comparable Worth Issues and Alternatives, Equal Employment Advisory Council, E. Robert Livernash (ed.), Washington (D.C.), 1980, p. 140.
- Bureau international du Travail, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations, Genève, rapport III, partie 4A, 1982.
- CADIEUX, Rita, Notes pour une allocution de M<sup>me</sup> Rita Cadieux devant la société Public Affairs International, vice-présidente de la C.C.D.P., 23 avril 1980.
- CAMPBELL, John G., " Equal Pay for Work of Equal Value in the Federal Public Service of Canada ", Compensation Review, troisième trimestre, 1983, p. 42 à 51.
- Commission canadienne des droits de la personne, Égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes, guide d'interprétation de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, Gouvernement du Canada, Ottawa, 1983.
- \_\_\_\_\_, Rapport annuel, 1982.
- COOK, Alice H., " Collective Bargaining in Sweden and West Germany ", Equal Employment Policy, R. Steinberg Ratner (ed.), Temple University Press, 1980, p. 62.
- \_\_\_\_\_, " Comparable Worth : Recent Developments in Selected States ", Labour Law Journal, août 1983, p. 495-504.
- CRAIG, Christine, " Towards National Job Evaluation? Trends and Attitudes in Britain and in the Netherlands ", Industrial Relations Journal, vol. 8, n° 1, printemps 1977, p. 30.
- DAHLBERG, Anita, " The Implementation of Legislation on Equality between Women and Men in Working Life, " Economic and Industrial Democracy, vol. 3, n° 4, novembre 1982, p. 557.

## Compétence

Luxembourg

Pays-Bas

Royaume-Uni

Notification aux employés :  
"éducation"

La loi a fait l'objet de publication dans les revues syndicales et les publications féminines.

Une brochure publiée par le gouvernement a été distribuée. On a également fait de la publicité à la télévision.

Campagne publicitaire intensive du gouvernement; guide concernant l'EPA et brochures destinées aux employeurs et aux employés distribuées au grand public. La Commission de l'égalité des chances donne également des renseignements et des conseils.

## Dispositions particulières

On peut établir des comparaisons avec une entreprise analogue, c'est-à-dire qui utilise une échelle de salaire analogue.

1) L'État offre des services de spécialistes indépendants qui peuvent évaluer les tâches.

2) Il y a également des évaluations effectuées avant l'audition de la cause.

3) La Commission de l'égalité des chances donne des conseils aux particuliers et aide quelquefois ceux-ci à déposer la plainte.

## Organisme féminin



## Compétence

Notification aux employés :

" éducation "

## France

L'article 11-432-3-1 exige de l'employeur qu'il fournisse au syndicat et aux employés, sur demande, un rapport sur la situation. En outre, des avis doivent être affichés sur le lieu de travail ou une amende sera imposée. (art. 6, Loi du 22 décembre 1972).

Dispositions particulières

1) La peine peut être différée.

2) Les plans d'égalité et les rapports sur les situations ou les progrès réalisés peuvent, dans certains cas, faire l'objet d'une aide de l'État. L'article 18 exige que des rapports sur les progrès réalisés soient présentés par les employeurs ayant 300 employés ou plus en 1984 et plus de 50 employés en 1985.

3) Article 15 : Il est institué un Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lequel est chargé de participer à la définition, à la mise en œuvre et à l'application de la politique (L330-2).

Organisation féminine

## Grèce

Les syndicats obtiennent des renseignements de l'employeur concernant l'application du principe. Les employeurs doivent aider les syndicats à renseigner les employés.

Ne s'applique qu'au secteur privé et aux travailleurs autonomes. Ceci est contraire à la directive de la C.E.E.

## Irlande

Les employés ont été notifiés par le truchement d'une campagne publicitaire et des brochures ont été distribuées.

Agent de l'égalité. La définition du salaire comporte des primes individuelles et des pensions.

## Italie

Le gouvernement a déclaré que les dispositions de la directive ont été portées à l'attention des employés sur le lieu de travail et au cours de réunions avec les syndicats.

L'article 18 prévoit que, tous les ans, le gouvernement doit présenter au Parlement un rapport sur l'application de la Loi.

Comité de l'emploi féminin.

Compétence

Notification aux employés :  
"éducation"

Canada

Rôle de la Commission canadienne des droits de la personne

Dispositions particulières

Bureau de la main-d'œuvre féminine  
- ministère du Travail

Organisme féminin

Australie

Suède

Les employeurs doivent promouvoir l'égalité.

Le Conseil de l'égalité et l'ombudsman en matière d'égalité délivrent des injonctions pour des infractions à l'article 3. En outre, l'employeur est obligé de promouvoir activement l'égalité.

Comité de l'égalité entre les hommes et les femmes (Comité parlementaire - ministère du Travail)

États-Unis

En vertu du titre VII (art. 71a1), l'employeur doit afficher des avis concernant les renseignements nécessaires aux employés pour déposer une plainte.

Conseil de coordination de l'égalité des chances d'emploi - chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques et de pratiques relatives à l'égalité des chances d'emploi

Bureau de la main-d'œuvre féminine, ministère du Travail (1920). Commission nationale des travail leurs féminins, ministère de la Santé, de l'Éducation et du Bien-être social (1978)

Belgique

L'article 8 prévoit que le texte de la convention doit être annexé aux règles concernant l'exécution du travail afin d'en informer les employés. Il y a également une brochure (CTF) qui explique la convention collective n° 25.

1) Nomination d'un comité spécial chargé d'étudier le système d'évaluation des tâches, ainsi que ses effets sur la mise en œuvre du principe.

La Commission du travail féminin est rattachée au ministère du Travail - organisme consultatif (1974)

Danemark

Le Conseil de l'égalité a publié des brochures éducatives.

République fédérale  
allemande

La notification des employés n'est pas pratique courante. La directive a été envoyée aux parties de la convention collective pour en assurer le respect.

Tous les deux ans, le gouvernement fédéral doit informer l'Assemblée des progrès accomplis dans l'application de l'article 119 et de la directive de la C.E.E.

Ministère de la Jeunesse, de la Famille et de la Santé (questions féminines d'ordre général); Division de la femme du ministère de l'Intérieur.

Royaume-Uni	Compétence	Évaluation de la valeur du travail : "critères"	Fardeau de la preuve	Mesures correctrices	Suppression de la discrimination qui existe dans les lois ou nullité des dispositions d'une convention ou d'un contrat qui sont contraires à la politique de l'égalité de rémunération
a) Travail analogue b) Travail jugé équivalent c) Travail de valeur égale (lorsqu'il n'y a pas de système d'évaluation des tâches) (modification) EPA. Certains facteurs comme les exigences en matière d'effort, de qualifications et de prises de décisions. Des spécialistes indépendants peuvent effectuer l'évaluation des tâches.	1) L'employeur doit faire la preuve d'une différence tangible, puis c'est l'employé qui doit montrer que la différence est fondée sur le sexe. 2) Le plaignant doit montrer qu'il a des motifs raisonnables de croire au caractère discriminatoire du système d'évaluation des tâches (SDA).	Arrêté de salaire et dommages-intérêts. Le Tribunal du travail peut fixer le montant.	1) Le Secrétaire d'État (emploi) peut renvoyer les ordonnances concernant les salaires à la CAC qui effectuera les modifications nécessaires dans la convention collective. 2) Les accords collectifs sont censés comporter une clause expresse d'égalité qui touche toutes les conditions contractuelles, y compris le salaire (modification).		

Compétence	Fardeau de la preuve	Mesures correctrices
Évaluation de la valeur du travail " Critères "		Suppression de la discrimination qui existe dans les lois ou nullité des dispositions d'une convention ou d'un contrat qui sont contraires à la politique de l'égalité de rémunération

Irlande (suite)  
concentration et la force physique peuvent se comparer entre différents établissements qui appartiennent au même employeur ou à un employeur du même endroit.

Italie  
" Travail analogue " et " travail de valeur égale " ;  
article 29 de la Loi de 1977 concernant un salaire égal pour un travail de valeur égale. Les mêmes critères sont utilisés pour classer les postes et établir le salaire des hommes et des femmes. Système de notation numérique des emplois.

Luxembourg  
Aucune discrimination dans la classification. On a souvent recours à la comparaison des facteurs; ces derniers doivent être communs aux deux sexes.

Pays-Bas  
L'évaluation des tâches est généralisée. Il y a déjà eu un système national. On peut établir des comparaisons avec une entreprise analogue.

L'article 14 de la Loi de 1977 : amendes variant de 200 000 à 1 million de liras.

Les syndicats régulent la plupart des conflits; on peut recevoir des dommages-intérêts.

L'article 19 (loi de 1977) prévoit la prorogation de toutes les dispositions statutaires contraires à la Loi. Les lois contraires sont sans effet, nulles et non avenues.

Le gouvernement affirme qu'il n'y a pas de disposition de ce type. Article 4 : toute provision de ce type serait nulle et non avenue. Toutes les conventions collectives garantissent l'égalité de rémunération.

En vertu de l'article 8, toute convention de ce type est nulle et non avenue.

		Suppression de la discrimination qui existe dans les lois ou nullité des dispositions d'une convention ou d'un contrat qui sont contraires à la politique de l'égalité de rémunération
Compétence	Évaluation de la valeur "critères"	
France	L'article 5 prévoit les facteurs suivants : connaissances professionnelles, études ou expérience, degré de responsabilité, exigences physiques et psychologiques ; autres qualités comme la vitesse et la dextérité.	Dommages ; l'employeur peut également être tenu de prendre des mesures correctrices (152-1, 152-2). Articles 3, 4 et 5 sur l'application du décret du 27 mars 1973. Amendes : 2 000 à 20 000 fr. et (ou) deux mois à un an d'emprisonnement ; ces peines seront peut-être plus sévères, si la loi est rapportée.
Grèce	Les critères doivent être les mêmes pour les hommes et pour les femmes ; ils doivent être exempts de discrimination fondée sur le sexe.	Les peines imposées par les inspecteurs du travail sont des amendes administratives (peuvent varier de 10 000 à 100 000 dr.). L'employeur peut en appeler de ces amendes devant les tribunaux civils.
Irlande	Il n'est pas fait mention d'évaluation des fonctions dans la loi. La valeur égale est déterminée par un agent de l'égalité. Certains facteurs sont énoncés : qualifications, effort physique et psychologique, responsabilités et conditions de travail ; on peut comparer et pondérer des facteurs, par exemple, les qualifications, l'effort de	Les amendes varient de 100 à 1 000 livres. L'employeur doit reprendre l'employé et une amende doit être versée au profit du plaignant ; cette amende n'est pas supérieure à l'arrêté de salaire.
	La preuve est difficile à faire si le plaignant se fonde sur la Constitution pour réclamer l'égalité de traitement, étant donné qu'il n'existe aucun droit à cet égard.	Les dispositions de ce type seront nulles et non avenues (art. 5).



Suppression de la discrimination qui existe dans les lois ou nullité des dispositions d'une convention ou d'un contrat qui sont contraires à la politique de l'égalité de rémunération	Mesures correctrices	<p>1) Si l'employeur reprend l'employé, il doit lui rembourser le salaire perdu. Si l'employé ne retourne pas au travail, il reçoit une indemnité représentant six mois de salaire brut ou un montant égal à la perte subie.</p> <p>1) Déclarer des dispositions contraires nulles. 2) L'indemnité pouvant s'élever jusqu'à vingt-six semaines de salaire.</p>	Fardeau de la preuve	<p>Évaluation de la valeur du travail : " critères "</p>	Compétence	<p>Article 3 : L'évaluation des fonctions ne doit pas établir de distinction en ce qui touche le choix de critères.</p>	Belgique
Le gouvernement affirme qu'il n'y a pas de disposition de ce type et, dans le cas contraire, ces dispositions sont nulles et non avenues (art. 9, 10 et 11).							
Le gouvernement affirme qu'aucune disposition n'est incompatible avec l'égalité des rémunérations. Toute convention ou disposition contraire à ce principe est nulle et non avenue en vertu de la convention collective de 1973 et de la loi 32-1976.							
Le gouvernement affirme qu'il n'existe aucune disposition de ce type; en vertu de l'article 3 de la Constitution, ces dispositions sont automatiquement nulles et non avenues et peuvent entraîner la nullité de la convention tout entière.							

Danemark

Seules les grandes sociétés ont des systèmes d'évaluation des tâches. Distinction établie entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés; les critères doivent être indépendants du sexe.

République fédérale allemande

L'évaluation des tâches cause partout un problème à cause de la catégorie du " travail léger " qui sous-évalue le salaire des femmes. Un comité a été établi pour étudier la question.

La nouvelle loi de 1980 transfigure le fardeau de la preuve : l'employé peut demander à l'employeur de lui donner ses raisons; si l'employé montre qu'il a un " motif légitime " de se plaindre, c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver que ses actes étaient non discriminatoires.

			Suppression de la discrimination qui existe dans les lois ou nul l'effet des dispositions d'une convention ou d'un contrat qui sont contraires à la politique de l'égalité de rémunération
Compétence	Évaluation de la valeur du travail " critères "	Fardeau de la preuve	Mesures correctrices
Canada	Critères, qualifications, responsabilités, effort et conditions de travail	L'employeur doit établir l'existence d'un facteur raisonnable.	Cesser tout acte de discrimi- nation (art. 41(2)), réintégrer l'employé, indemnisation, dommages
Australie	L'arbitre considère la nature du travail, les qualifica- tions, les responsabilités, les conditions de travail (aucune ordonnance pour quantifier les facteurs). C'est la Commission (CCAC) et non le gouvernement fédéral qui a compétence en matière de fixation des salaires.	L'employé doit montrer un lien possible entre l'acte reproché et le sexe de l'employé avant qu'une sanction soit imposée.	
Suède			
États-Unis	1) EPA - travail qui comporte des qualifications, un effort et des responsa- bilités égales dans des conditions de travail analogues	Le plaignant doit présenter une cause bien fondée à première vue; puis, c'est à l'employeur qu'il incombe de donner une raison à carac- tère non discriminatoire pour la différence de salaire.	EPA - l'employé peut récla- mer un arriéré de salaire pouvant s'étendre jusqu'à deux ans, des dommages- intérêts et des dommages- doubles (arriéré de salaire pour une période de trois ans) pour une intrusion déliée. Également les fruits de cour. <u>Willful</u> Violation Act (art. 16a)) : amende pouvant s'élever jusqu'à 10 000 \$, période d'emprisonnement n'excédant pas six mois.
			Le titre VI annule les lois de l'État qui interdisent ou restreignent l'emploi des femmes.

## Compétence

### Procédure relative aux plaintes

#### Italie

Les individus et les syndicats ont des recours; les tribunaux du travail veillent au respect des droits.

#### Luxembourg

L'article 6 prévoit le renvoi des conflits devant un tribunal ou un tribunal civil.

#### Pays-Bas

L'employé qui agit en son propre nom en vertu de l'article 2 doit obtenir l'opinion motivée d'un comité de l'égalité de rémunération avant qu'il soit donné suite à la plainte.

#### Royaume-Uni

Un syndicat particulier peut déposer une plainte devant un tribunal du travail. L'individu peut interjeter appel devant l'Employment Appeal Tribunal (EAT). Recours devant les tribunaux civils.

### Protection de l'employé qui exerce son droit

### Défense de l'employeur

La Constitution prévoit l'illégalité du congédiement pour cause de procédures précédentes pour assurer la conformité. En outre, la Loi 604 (1966), congédiement individuel, et la Loi 300 (1970), statut des employés, restreignent la cessation d'emploi à des causes justes et à des motifs justifiés; sinon, le congédiement est nul et non avenue.

Le congédiement est injuste si les motifs sont illégaux. L'employé peut obtenir des dommages-intérêts.

L'article 6 du décret extraordinaire prévoit que l'employeur doit obtenir une autorisation avant de congédier un employé.

La Sex Discrimination Act protège les employés qui exercent leurs droits en vertu de l'Equal Pay Act. En outre, les employés ayant vingt-six semaines de service jouissent du droit général de ne pas être congédié injustement.

L'article 1(3) de la nouvelle modification ajoute la défense de "la différence matérielle vérifiable" à des facteurs personnels déjà existants comme l'ancienneté; on peut maintenant tenir compte des forces du marché.

## Compétence

### Procédure relative aux plaintes

### Protection de l'employé qui exerce son droit

### Défense de l'employeur

#### Belgique

La plainte est souvent réglée par l'entremise du syndicat; en vertu de l'article 5, l'employé ou son représentant peut porter l'affaire devant un tribunal ou une cour. Le syndicat peut représenter l'employé, même sans son consentement.

Article 7 - L'employé ne peut prendre fin à cause de l'exercice du droit. C'est à l'employeur qu'il incombe de montrer que l'emploi n'a pas pris fin pour cette raison.

#### Danemark

L'employé individuel ou le représentant peut assurer la mise en application de la convention collective. Des tribunaux spéciaux tranchent les conflits de travail; on peut également avoir recours aux tribunaux civils. (Un grand nombre de conflits sont réglés en vertu d'un accord - aucun n'a été porté devant les tribunaux civils jusqu'à maintenant.)

L'article 3 de la Loi 32 (1976) assure la protection ainsi que l'indemnisation. S'applique également aux conventions collectives (art. 4).

Il y a quelques exceptions au projet de loi anti-discrimination. Le projet de loi prévoit une procédure spéciale visant à éliminer ces exemptions.

#### République fédérale allemande

Les employés peuvent faire reconnaître les droits prévus par la Constitution devant les tribunaux du travail. Dans certains cas, ils peuvent être représentés par le syndicat.

L'article 138 du Code civil : le congédiement pour exercice du droit est nul et non avenue. Aussi, l'article 134 du Code civil et la Loi sur la protection contre le congédiement (notamment pour demander l'égalité de rémunération).

#### France

L'individu ou le syndicat peut s'adresser aux tribunaux ou aux tribunaux civils compétents, notamment les commissions de conciliation.

L'employé congédié sans raison réelle ni sérieuse peut être réintégré et il recevra un montant représentant au moins six mois de salaire plus les paiements normaux en cas de congédiement et de fin d'emploi (L-123-5).

Exception prévue (L-123-2) lorsque le sexe est un facteur déterminant dans l'accomplissement d'une tâche. Une liste de ces emplois a été publiée.

#### Grèce

L'employé ou l'association de l'employé peut déposer une plainte devant les tribunaux civils.

Protection générale contre le congédiement résultant de poursuites judiciaires ou d'une plainte de l'employé visant à mettre en application le principe de l'égalité de traitement.

Exceptions prévues en ce qui concerne l'égalité de traitement. Exceptions prévues lorsque le sexe de l'employé est un "facteur déterminant".

#### Irlande

L'employé peut s'adresser à un agent de l'égalité qui fera une recommandation. Cette recommandation peut être ratifiée par un tribunal du travail.

L'employeur qui congédie un employé pour avoir exercé son droit commet une infraction. Il peut être passible d'une amende et on peut lui ordonner de réintégrer l'employé dans son poste et de l'indemniser.

"Motif autre que le sexe", c'est-à-dire ancienneté et surévaluation.

## Compétence

Canada  
(gouvernement  
fédéral)

## Procédure relative aux plaintes

Individu ou groupe – tribunal d'appel à la Cour – on peut tenter d'en venir à un règlement à tous les stades; un conciliateur peut être nommé.

## Protection de l'employé qui exerce son droit

Loi canadienne sur les droits de la personne (art. 45)

## Défense de l'employeur

Facteurs raisonnables prescrits l'art. 11(3), L.C.D.P. et ordonnances : différences appréciations de rendement, ancienneté, surévaluation, affectation comportant des tâches allégées, mode de rémunération en cas de rétrogradation, réduction graduelle du salaire, affectation temporaire à des fins de formation, pénurie de main-d'œuvre et modification des tâches.

Australie

La conciliation et l'arbitrage jouent un rôle important (loi fédérale et loi de l'État) tribunal fédéral – la Commonwealth Conciliation and Arbitration Commission (CCAC) juge les affaires en matière d'égalité de rémunération.

Suède

- 1) Prendre recours à l'ombudsman qui cherche à mettre les parties d'accord; l'ombudsman, l'employé ou l'association de l'employé peut ensuite porter l'affaire devant les tribunaux.
- 2) Les représentants syndicaux s'occupent des griefs – veillent à la mise en application de la convention collective.

États-Unis

Une accusation en vertu du titre VII déposée par la personne s'estimant lésée ou en son nom. La Commission fait enquête pour découvrir s'il y a juste cause; dans l'affirmative, elle tentera de concilier les parties. Si non, la Commission peut entamer des poursuites civiles ou la personne lésée peut le faire. Chaque tribunal de district des États-Unis a compétence, sous réserve d'appel.

- 1) EPA – des différences de salaires sont permises en raison de certains facteurs : ancienneté, mérite, qualité et quantité du travail accompli et autres facteurs non liés au sexe.
- 2) Même chose pour le titre VII (prévu par le Bennett Amendment).



<u>Exécution - mécanisme</u>	<u>Système d'Inspection</u>
<p>1) Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS) et Central Arbitration Tribunal (CAT)</p> <p>CAC - plaintes provenant des syndicats</p> <p>ACAS - Tribunal du travail</p> <p>plaintes provenant de particuliers - appel à l'Employment Appeal Tribunal (EAT)</p> <p>2) L'Equality Opportunity Commission (EOC) peut aider les particuliers à présenter leur plainte devant les tribunaux du travail.</p>	<p>Sur dépôt d'une plainte, l'EOC peut procéder à une inspection en vertu de la <u>Sex Discrimination Act</u>.</p>

<u>Compétence</u>	Ratification de la Convention n° 100 de l'O.I.T.
<p>1) <u>Equal Pay Act 1970</u> (en vigueur en 1975), modifiée par la <u>Sex Discrimination Act 1975</u>, modifiée une autre fois en 1983 (en vigueur en janvier 1984); (les règlements ont également été modifiés)</p>	Moyen de mise en oeuvre (constitution, lois, conventions collectives)

Royaume-Uni

Compétence	Ratification de la Convention n° 100 de l'O.I.T.		Moyen de mise en oeuvre (constitution, lois, conventions collectives)	
	Exécution - mécanisme		Système d'inspection	
Irlande	Oui	1) Anti-discrimination Pay Act 1974	Agents de l'égalité et Tribunal du travail	Aucune inspection officielle; l'agent de l'égalité est chargé de la mise en application.
Italie	1956	1) Article 37 de la Constitution (1948) Salairé égal pour travail égal 2) Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes (1977) (Loi n° 903 du 9 décembre 1977)	La Loi contient 5 articles sur la mise en oeuvre; tribunal - cour - certaines affaires sont renvoyées au chef de l'Etat.	Le rôle des inspecteurs des ouvriers (qui sont considérés comme des agents de police) consiste à surveiller la mise en oeuvre des lois se rapportant à l'emploi et à l'égalité - fondement : article 37 de la Constitution et Convention n° 100 de l'O.I.T.
Luxembourg	Oui	1) Règlement du Grand-Duché du 10 juillet 1974 sur l'égalité des rémunérations pour les hommes et pour les femmes	Inspection des ouvriers et des mines en vertu de l'article 5	Ouvriers et mines L'inspection est responsable.
Pays-Bas	1971	1) Loi du 20 mars 1975, droit à l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale	Commission de l'égalité des rémunérations	Aucune inspection officielle sur le lieu de travail

<u>Ratification</u> de la Convention n° 100 de l'O.I.T.		<u>Moyen de mise en oeuvre (constitution, lois, conventions collectives)</u>		<u>Exécution - mécanisme</u>		<u>Système d'inspection</u>	
République fédérale allemande	1956	1) Constitution (loi fondamentale) 1949 (art. 3) 2) Loi concernant l'égalité de traitement pour les hommes et les femmes en milieu de travail - 1980				Le Conseil du travail est chargé de s'assurer qu'il n'existe aucune discrimination en milieu de travail.	
France	1953	1) Préambule de la Constitution de 1946 (1958) 2) Loi sur l'égalité professionnelle (16 Juillet 1983) 3) Loi de 1950 sur les conventions collectives (1971)		Tribunal et droit d'appel à un tribunal de plus haute instance		Inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre (article 5 de la loi de décembre 1972), les inspecteurs des ouvrages et ceux qui oeuvrent dans le domaine de l'agriculture et du droit du travail ont le devoir de veiller à l'application du principe de l'égalité de rémunération. Ils collaborent avec les agents de police et ceux qui font des enquêtes criminelles.	1 9 1
Grèce	Oui	(1) Constitution de 1975 (article 22(1b)), égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale (2) Nouvelle loi - législation complète en matière d'égalité en 1984 (3) Convention collective nationale dont l'application est obligatoire en vertu de la loi		1) Le Comité de l'égalité étudie toutes les questions ayant trait à l'égalité. 2) La nouvelle loi prévoit une " section de l'égalité des sexes " chargée de suivre de près les faits nouveaux et de conseiller aux employés de collaborer avec le Comité de l'égalité. 3) L'agent régional de l'égalité suit de près les faits nouveaux et fait rapport au Ministère. 4) Le Comité de l'égalité fait partie du Ministère.		Les syndicats et un certain nombre d'organismes suivent de près les faits nouveaux et en font rapport au Ministère.	

Compétence	Ratification de la Convention n° 100 de l'O.I.T.		Moyen de mise en oeuvre (constitution, lois, conventions collectives)	
	Exécution - mécanisme		Système d'inspection	
États-Unis (gouvernement fédéral)	Non	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Equal Pay Act of the Fair Labour Standards Act (1963) (salaire égal pour un travail égal seulement)</li> <li>2) Titre VII du Civil Rights Act (1964) (loi à caractère général sur les droits civils) Il est possible qu'il faille établir la discrimination délimitée dans le cadre d'une réclamation relative à une valeur comparable</li> <li>3) Executive Order 11375, afférent à l'Executive Order 11246, en vue d'inclure le sexe (prévoit qu'un entrepreneur n'obtiendra pas de crédits fédéraux s'il pratique la discrimination)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)</li> <li>2) EEOC</li> <li>3) Office of Federal Contract Compliance Programs</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) EPA - Inspection (art. 11a)</li> <li>2) La Commission et ses représentants ont le pouvoir de mener des inspections en vertu du titre VII, (art. 709).</li> </ol>
Belgique	1962	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Convention collective de travail n° 25 (15 octobre 1975) (à l'échelle nationale); application obligatoire par décret royal</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Exécution souvent assurée par le syndicat</li> <li>2) Commission du travail des femmes</li> </ol>	L'inspection du travail (inspections sur place)
Danemark	1960	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Loi n° 32 (4 février 1976) sur l'égalité de rémunération pour les hommes et pour les femmes</li> <li>2) Projet de loi anti-discrimination (adopté en juillet 1978)</li> <li>3) Convention collective d'avril 1973 entre la Confédération des employeurs (DA) et la Confédération des travailleurs (LO)</li> </ol>		Le contrôle de l'État est contraire à la pratique danso. Les organisations professionnelles assurent leur propre contrôle et celui des autres parties.

# ANNEXE 6

## COMPARAISON, PAR PAYS, DES LOIS ET DES PROCÉDURES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

Compétence	Ratification de la Convention n° 100 de l'O.I.T.	Moyen de mise en oeuvre (constitution, lois, conventions collectives)		Exécution - mécanisme		Système d'inspection	
Canada (gouvernement fédéral)	1972	1) Loi canadienne sur les droits de la personne (1977) (art. 11) 2) Code canadien du travail (art. 38.1)		1) Tribunal de la Commission canadienne des droits de la personne [art. 39(1)] 2) Direction des normes de travail - ministère du Travail (art. 63 à 68 et art. 76)		1) Par la CDP - la plupart des inspections sont effectuées à la suite d'une plainte 2) Par l'agent des affaires du travail - après une plainte ou sans qu'il y ait eu plainte	
Australie	1974	1) Equal Opportunity Act 1977 - discrimination en général 2) Damages-Intérêts déterminés - arbitrage obligatoire - loi fédérale et loi de l'État		1) Différents tribunaux 2) Représentants syndicaux			
Suède	1962	1) Loi de 1979 sur l'égalité des rémunérations au travail (discrimination en général - toutes les conditions de travail) 2) Conventions salariales de solidarité		1) Ombudsman à l'égalité et Commission de l'égalité 2) Tribunal du travail - voit à l'application des conventions collectives		C'est au syndicat qu'il incombe de s'assurer de la conformité.	





Compétence	" Facteurs raisonnables " qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire – date ou montant limite
Québec	Article 19 : ancienneté, années de service, mérite, productivité ou heures supplémentaires non discriminatoires si les critères s'appliquent à tous les membres	La Commission tente de concilier les parties, puis s'elle fait des recommandations. On peut interjeter appel devant les tribunaux en vertu de la Loi sur les poursuites sommaires.	Aucune
Saskatchewan	Ancienneté, mérite [art. 17(1)]	Le directeur des normes de travail nomme un enquêteur et cherche à concilier les parties (art. 18). Si aucun règlement n'est conclu, une commission des droits de la personne mènera une enquête officielle. Ne pas se conformer à la décision constitue une infraction punissable par voie de déclaration sommaire de culpabilité. On peut interjeter appel devant les tribunaux.	Aucune restriction concernant le montant; les salaires sont évalués à partir du moment où l'infraction a été commise.
Yukon	Ancienneté [art. 12(1)a)] Mérite [art. 12(1)b)] Quantité ou qualité de la production [art. 12(1)c)] Facteur autre que le sexe [art. 12(1)d)]	L'agent des normes de travail peut déterminer le montant du salaire non payé. Si l'agent ne peut déterminer ce montant, l'affaire sera renvoyée à un conseil consultatif. Le Conseil des normes de travail mènera une enquête. Droit d'appel à la Cour suprême.	Aucune

Compétence	" Facteurs raisonnables " qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire – date ou montant limite
Terre-Neuve	Ancienneté [art. 10(1)a)] Mérite [art. 10(1)b)]	La plainte présentée au directeur peut être renvoyée au Ministre. Le Ministre peut renvoyer l'affaire à une commission. On peut interjeter appel devant les tribunaux.	Aucune
Territoires du Nord-Ouest	" Facteurs autres que le sexe " [art. 6(3)]	Une fois la plainte présentée, un agent est nommé par la Commission (art. 7). S'il n'y a pas de règlement, la plainte sera renvoyée devant la Commission. On peut interjeter appel devant la Cour suprême (art. 8).	Aucune
Nouvelles-Écosse	" Facteurs autres que le sexe " [art. 5(2)]	La plainte présentée au directeur; une enquête est effectuée. On cherchera à en arriver à un règlement. S'il n'y a pas de règlement, l'affaire est renvoyée à un tribunal avec possibilité d'interjeter appel devant les tribunaux.	Aucune
Ontario	Système d'ancienneté [art. 33a)] Système du mérite [art. 33b)] Quantité ou qualité de la production [art. 33c)] Tout " autre facteur que le sexe " [art. 33d)]	L'agent des normes d'emploi fait enquête et rend une décision. Le directeur peut réviser la décision ou interjeter appel [art. 33(4)]; il y a une disposition pénale à caractère général; l'infraction est punissable par voie de déclaration sommaire de culpabilité; il y a également un recours civil.	L'évaluation de l'agent des normes d'emploi est limitée à 4 000 \$. Il n'existe aucune restriction si l'évaluation est effectuée par la Cour provinciale. Limite – deux ans à partir de la réception de l'avis par le directeur.
Île-du-Prince-Édouard	Ancienneté [art. 7a)] Mérite [art. 7b)] Quantité ou qualité de la production ou du rendement [art. 7c)] Les facteurs peuvent ne pas être fondés sur la discrimination	Les plaintes sont présentées à la Commission et à la Commission d'enquête. On peut interjeter appel devant la Cour suprême.	La Cour suprême est limitée à une période de douze mois avant le début ou la fin des procédures. Aucune restriction pour la Commission des droits de la personne.

<u>Compétence</u>		<u>Restrictions relatives au recouvrement du salaire – date ou montant limite</u>	
Gouvernement fédéral	Évaluations de rendement différentes, ancienneté, surévaluation, affectations comportant des tâches allégées, mode de rémunération en cas de rétrogradation, réduction graduelle du salaire, affectation temporaire à des fins de formation, pénurie de main-d'œuvre et modification des tâches (ordonnances)	Aucun montant limite; période limite de deux ans précédant la plainte	
Alberta	Tout facteur autre que le sexe, si le facteur justifie normalement une différence	Recouvrement du salaire limité à la période de douze mois avant la fin ou le début des procédures [art. 6(6)c)].	1 93 1
Colombie-Britannique	Ancienneté, mérite ou systèmes qui mesurent la quantité ou la qualité de la production [art. 6(2)]; autres facteurs que le sexe [art. 6(3)]	Le recouvrement du salaire est limité à la période de douze mois précédant la fin ou le début des procédures [art. 6(5)a)]	
Manitoba	"Facteurs autres que le sexe" de l'avis de la Commission des salaires [art. 40(3)]	Les salaires peuvent être recouvrés pour une période d'un an seulement précédant la date de réception des renseignements et de la plainte.	
Nouveau-Brunswick	Qualifications professionnelles bien fondées, de l'avis de la Commission	Enquête; la Commission décide du règlement et cherche à concilier les parties. On peut interjeter appel devant une commission d'enquête; l'infraction punissable par voie de déclaration sommaire de culpabilité.	Aucune
		Le plaignant est à l'origine d'une enquête; on peut tenter d'en arriver à un règlement à tous les stades; la Commission peut nommer un conciliateur. S'il n'y a pas de règlement, un tribunal des droits de la personne peut être nommé. Quelconque ne se conforme pas à la décision du tribunal est passible d'amende. La décision peut être portée en appel devant un tribunal.	
		La plainte, qui est renvoyée par l'agent au surveillant et ensuite au directeur adjoint, peut être entendue par la Commission des droits de la personne (art. 20), la Commission d'enquête et la Cour suprême de l'Alberta (art. 33).	
		Les enquêtes sont renvoyées à la Commission d'enquête; s'il n'y a pas de règlement, elles sont renvoyées à la Cour suprême de la Colombie-Britannique.	
		Une fois l'enquête terminée, s'il y a refus de paiement, le recouvrement est alors effectué en vertu de la Loi sur le paiement des salaires. La cause peut être renvoyée au Conseil du travail et aux tribunaux de comté.	

<u>Compétence</u>	<u>Loi et article</u>	<u>Objet</u>	<u>Égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes (critères)</u>
Nouvelle-Écosse	Labour Standards Code (art. 55) Human Rights Act – discrimination en général (art. 11)	Salaires	Même travail dans des conditions analogues, qualifications, effort et responsabilités analogues
Ontario	Loi sur les normes d'emploi (art. 33)  Code des droits de la personne – discrimination en général (art. 4)	Taux de salaire  Emploi	Travail sensiblement le même comportant des qualifications, des responsabilités, un effort et des conditions de travail sensiblement identiques
Île-du-Prince-Édouard	Human Rights Act (art. 7)	Taux de salaire	Travail sensiblement le même comportant un niveau de scolarité, des qualifications, une expérience, un effort, des responsabilités et des conditions de travail égales
Québec	Charte des droits et libertés de la personne (art. 19)	Salaires	Travail équivalent (c'est-à-dire fonctions équivalentes) (art. 19)
Saskatchewan	Labour Standards Act, partie III (art. 17)	Taux de salaire	Travail analogue, qualifications, responsabilités, effort et conditions de travail analogues (art. 7(1))
Yukon	Labour Standards Ordinance (art. 12)	Taux de salaire	Même travail dans des conditions analogues, qualifications, effort et responsabilités analogues (art. 12(1))



## TABLEAU COMPARATIF DES LOIS FÉDÉRALES ET PROVINCIALES : LE CANADA

<u>Compétence</u>	<u>Loi et article</u>	<u>Objet</u>	<u>Égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes (critères)</u>
Gouvernement fédéral	Loi canadienne sur les droits de la personne (art. 38) Code canadien du travail (art. 38)	Salaires	Qualifications, responsabilités, effort et conditions de travail
Alberta	Individual's Rights Protection Act (art. 6)	Taux de salaire	Travail analogue ou sensiblement analogue [art. 6(1)a)]
Colombie-Britannique	Human Rights Code (art. 6)	Taux de salaire	Qualifications, effort, responsabilités analogues ou sensiblement analogues [art. 6(1)]
Manitoba	Lois sur les normes d'emploi, partie IV (art. 40)	Salaires	Même travail ou travail essentiellement le même – fonctions, responsabilités, services [art. 40(1)]
Nouveau-Brunswick	Loi sur les droits de la personne – généralités (art. 6)	Conditions d'emploi	-
Terre-Neuve	Code des droits de l'homme – discrimination en général (art. 3) Human Rights Code (art. 10)	Conditions d'emploi	-
		Salaires, avantages sociaux	Même travail ou travail analogue dans les mêmes conditions de travail ou des conditions de travail analogues, qualifications, effort et responsabilités analogues [art. 10(1)]
Territoires du Nord-Ouest	Fair Practices Ordinance (art. 6)	Taux de salaire	Travail analogue ou sensiblement analogue, fonctions ou services [art. 6(2)]



## LE GUIDE D'INTERPRÉTATION DES QUATRE CRITÈRES : LE CANADA

### ANNEXE 4

- 89 -

#### Les qualifications

Aux termes des ordonnances adoptées par la Commission, les qualifications comprennent " les aptitudes physiques ou intellectuelles nécessaires à l'exécution (du travail) et acquises par l'expérience, la formation, les études ou attribuables à l'habileté naturelle, la nature et l'importance de ces qualifications chez les employés qui travaillent dans le même établissement doivent être évaluées sans tenir compte de la manière dont elles ont été acquises ".

#### L'effort

L'effort comprend " tout effort physique ou intellectuel normalement nécessaire (au) travail ".

Lorsqu'on compare les fonctions des employés,

1) " L'effort déployé par un employé peut être équivalent à celui déployé par un autre employé, que ces efforts soient exercés de la même façon ou non ", et

ii) " L'effort nécessaire à l'exécution du travail d'un employé ne doit pas normalement être considéré comme différent sous prétexte que l'employé accomplit de temps à autre une tâche exigeant un effort supplémentaire ".

#### Les responsabilités

Les responsabilités sont évaluées en déterminant dans quelle mesure l'employeur compte sur l'employé pour accomplir son travail. Deux facteurs entrent en ligne de compte i) l'importance des exigences du poste, ii) la mesure dans laquelle l'employé est responsable des ressources techniques, financières et autres ou de la supervision d'autres employés.

#### Les conditions de travail

Les conditions de travail comprennent " le bruit, la chaleur, le froid, l'isolement, le danger physique, les risques pour la santé, le stress et toutes les autres conditions liées à l'environnement physique et au climat psychologique ". Cependant, elles ne comprennent pas " l'obligation de faire des heures supplémentaires ou de travailler par postes lorsque l'employé reçoit une prime à cet égard ".

## **La réduction graduelle du salaire**

" Lorsque le salaire d'un employé fait l'objet d'une réduction graduelle " à cause d'un rendement insuffisant, conformément au mode de rémunération en cas de rétrogradation (susmentionné).

## **L'affectation temporaire à des fins de formation**

" Lorsque, dans le cadre d'un programme de perfectionnement, un employé est temporairement affecté à un poste et reçoit un traitement différent de celui des titulaires permanents; ces programmes de perfectionnement doivent être accessibles tant aux femmes qu'aux hommes et leur fournir d'égales possibilités d'avancement. "

(Aucun de ces facteurs ne justifie une disparité salariale, à moins d'être appliquée rigoureusement et d'une manière équitable dans le calcul et le paiement des salaires des hommes et des femmes qui travaillent dans le même établissement et exécutent des fonctions équivalentes.)

## **La pénurie de main-d'oeuvre**

Lorsque, à l'intérieur d'une classification donnée, un employeur doit verser une rémunération majorée pour attirer les employés.

## **La modification des tâches**

Lorsque, à l'intérieur d'une classification donnée, une modification des tâches entraîne le déclassement des postes et que l'employeur continue de verser au groupe la rémunération qu'il lui aurait versée s'il n'y avait pas eu déclassement.

(Lorsqu'un employeur invoque soit une pénurie de main-d'oeuvre, soit une modification des tâches, la Commission comparera les postes et la rémunération des plaignants à ceux du groupe témoin afin de déterminer si la pénurie de main-d'oeuvre ou les fonctions du poste sont réellement hors du commun.)

(Par exemple, si un groupe de femmes se plaignent de recevoir une rémunération inférieure à celle versée à un groupe d'hommes qui remplissent des fonctions équivalentes, il n'est pas suffisant pour l'employeur d'invoquer une pénurie de main-d'oeuvre ou une modification des tâches. Il doit, en outre, prouver qu'un groupe d'hommes, remplissant des fonctions équivalentes d'un troisième type, reçoit une rémunération inférieure à celle versée au groupe le mieux payé.)

### ANNEXE 3

#### LES FACTEURS RAISONNABLES : LE CANADA

La Commission reconnaît aussi, aux termes des ordonnances qu'elle a établies, neuf "facteurs raisonnables" pouvant justifier la disparité salariale entre les hommes et les femmes. Ces facteurs sont :

#### La rémunération fondée sur le rendement

Lorsque le rendement d'un employé est supérieur ou inférieur à la moyenne, si la différence évaluée est conforme à un régime d'évaluation du rendement dont l'employé connaît l'existence.

#### L'ancienneté

Lorsqu'un régime salarial "stipule que les employés ont droit à des augmentations statutaires fondées sur leurs états de service".

#### La surévaluation

"Lorsque le poste d'un employé a été réévalué et déclassé et que l'employé reçoit un traitement inférieur ou que ses augmentations ont été bloquées jusqu'à ce que le traitement du poste ainsi déclassé devienne équivalent ou supérieur au traitement de l'employé en question."

#### Les affectations comportant des tâches allégées

"Lorsqu'un employeur verse temporairement à un employé un traitement supérieur à la valeur du travail exécuté pendant que l'employé se remet d'une blessure ou d'une maladie."

#### Le mode de rémunération en cas de rétrogradation

"Lorsqu'un employeur attribue à un employé des fonctions moins importantes à cause

- 1) d'un rendement insuffisant attribuable à une
- (a) diminution de l'aptitude à exécuter le travail;
- (b) une complexité de plus en plus grande du travail;
- ou
- (c) des problèmes de santé, une incapacité partielle ou toute autre cause indépendante de la volonté de l'employé, ou

11) un surplus de main-d'œuvre nécessitant la réaffectation de l'employé à un poste d'un niveau inférieur,

et que l'employeur continue de verser à l'employé le même salaire que s'il ne l'avait pas réaffecté à un poste moins important."



Les États membres prennent, conformément à leurs situations nationales et à leurs systèmes juridiques, les mesures nécessaires pour garantir l'application du principe de l'égalité des rémunérations. Ils s'assurent de l'existence de moyens efficaces permettant de veiller au respect de ce principe.

#### Article 6

Les États membres veillent à ce que les mesures prises en application de la présente directive ainsi que les dispositions déjà en vigueur en la matière soient portées à la connaissance des travailleurs par toute forme appropriée, telle que l'information sur les lieux de travail.

#### Article 7

## LA DIRECTIVE CONCERNANT L'ÉGALITÉ DES RÉMUNÉRATIONS, 1975\*

### ANNEXE 2

#### Article 1

Le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleuses féminins, qui figure à l'article 119 du traité et qui est ci-après dénommé "principe de l'égalité des rémunérations" implique, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, l'élimination, dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, de toute discrimination fondée sur le sexe.

En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système doit être basé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

#### Article 2

Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à tout travailleur qui s'estime lésé par la non-application du principe de l'égalité des rémunérations de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.

#### Article 3

Les États membres suppriment les discriminations entre les hommes et les femmes qui découlent de dispositions législatives, réglementaires ou administratives et qui sont contraires au principe de l'égalité des rémunérations.

#### Article 4

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les dispositions qui figurent dans des conventions collectives des branches ou accords de salaires ou des contrats individuels de travail et qui sont contraires au principe de l'égalité des rémunérations soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées.

#### Article 5

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement qui constituerait une réaction de l'employeur à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de rémunération.

\*Il y a dix articles en tout, 1975/117/C.E.B.

2. Ce principe pourra être appliqué au moyen :

(a) soit de la législation nationale;

(b) soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation;

(c) soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs;

(d) soit d'une combinaison de ces divers moyens.

### Article 3

1. Lorsque de telles mesures seront de nature à faciliter l'application de la présente convention, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.

2. Les méthodes à suivre pour cette évaluation pourront faire l'objet de décisions, soit de la part des autorités compétentes et ce qui concerne la fixation des taux de rémunération, soit si les taux de rémunération sont fixés en vertu de conventions collectives, de la part des parties à ces conventions.

3. Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent, sans considération de sexe, à des différences résultant d'une telle évaluation objective dans les travaux à effectuer ne devront pas être considérées comme contraires au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

### Article 4

Chaque Membre collaborera, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue de donner effet aux dispositions de la présente convention.

\* \* \*

Articles 5, 6 et 9 à 14 : Dispositions finales ordinaires.

Articles 7 et 8 : Déclarations d'application par les Membres.

# ANNEXE I

## LA CONVENTION N° 100 DE L'O.I.T.

Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale\*

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session,

après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 :

### Article 1

Aux fins de la présente convention :

- a) le terme "rémunération" comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier;

- b) l'expression "égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale" se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

### Article 2

1. Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Les lois concernant l'égalité des rémunérations, comme la plupart des autres lois, se heurtent à certains problèmes d'application. La création de certains droits et obligations implique également la création d'un mécanisme d'exécution. Comme on peut s'y attendre, les lois d'application des lois lui-même est parfois assez limitée, ce qui restreint l'interprétation que peuvent en faire les tribunaux.

De plus, l'application de ces lois s'accompagne généralement de procès, qui posent en eux-mêmes certains problèmes. Les procès résultent généralement de plaintes et portent sur des cas individuels, ce qui les rend coûteux et fastidieux. Les procès comportent également d'autres désavantages. Par exemple, les juges sont inégalement favorables à l'application du principe de l'égalité des rémunérations. En outre, en raison de la pratique qui consiste à se fonder sur des précédents, l'adhésion des tribunaux aux nouvelles idées suit habituellement de quelques années celle de la société. Le processus judiciaire est long et onéreux.

Le processus judiciaire peut également comporter plusieurs embûches. La situation américaine est caractéristique à cet égard : des litiges dans lesquels les femmes sont en position favorable sont souvent réglés généralement hors de cour, alors que des litiges où les femmes sont en position défavorable ont tendance à se terminer par des décisions judiciaires, ce qui a pour résultat d'établir des précédents qui restreignent l'intervention future du gouvernement ou des individus.

Ces problèmes font ressortir les avantages de la sensibilisation et du changement des attitudes, dont le but est de substituer l'action volontaire des employeurs à la coercition et aux procès. Toutefois, malgré les difficultés mentionnées, les divers efforts législatifs entraînent des progrès indéniables. On dit que l'égalité est avant tout une question d'attitude et qu'elle a peu de chance de succès sans changement d'attitude. C'est peut-être vrai. Cependant, les attitudes ne changent pas et ne changeront pas d'elles-mêmes. C'est pourquoi, dans un système dynamique comme le nôtre, il existe un tel besoin de lois, de règlements et d'une éducation qui relèvent du bon sens.



En étudiant l'évolution actuelle en matière d'égalité des rémunérations, il faut faire une distinction entre la discrimination salariale et la discrimination professionnelle. Les rapports statistiques sur l'égalité des rémunérations qu'émanent des diverses administrations, portent sur des revenus à l'égard desquels les hommes et les femmes sont associés généralement la discrimination salariale fondée sur le sexe aux effets négatives que la discrimination professionnelle exerce sur les revenus. En premier lieu, la question de l'égalité des rémunérations est abordée lorsque des femmes sont payées pour des fonctions d'évaluation des fonctions. En second lieu, le fait que les femmes, en grande partie à cause des effets de la discrimination professionnelle, gagnent moins que les hommes ne constitue pas une question de juste rémunération du travail effectuée. Les revenus cumulés de ce genre sont plus importants qu'un niveau différentiel et inférieur à celui des emplois accessibles aux hommes. De plus, les femmes vivent autrement certaines réalités, telles les aspirations et les heures de travail qui sont vécues par les programmes d'action positive. Certains ouvrages publiés au Canada, par exemple, indiquent que les femmes gagnent environ 60 p. 100 de ce que gagnent les hommes. Selon certaines évaluations, l'atténuation de l'objectif de l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale porterait les revenus des femmes à entre 70 et 85 p. 100 des revenus des hommes. L'écart qui subsiste constitue le défi que doivent relever les programmes d'action positive.

Depuis le début des années 50, la législation sur l'égalité des rémunérations a évolué au sein des autorités compétentes dans les pays examinés. L'il y a eu une tendance nette vers l'adoption du principe de l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale plutôt que vers le principe de l'égalité des rémunérations pour un travail identique ou presque identique. L'annexe 6 donne une comparaison de la législation et des procédures de mise en application.

À l'O.I.T. revient le mérite d'avoir fait grandement progresser la question depuis le début de son évolution. La C.E.E. a adopté une attitude très ferme en mettant en vigueur et en surveillant l'application stricte de sa Directive sur les rémunérations dans les États membres. Plusieurs ordres de gouvernement ont adopté des lois qui, comparativement des termes transchamps, s'attaquent avec plus ou moins d'efficacité au problème de l'égalité des rémunérations. Ces mesures reflètent toutes une adhésion croissante au principe de l'égalité des rémunérations.

Les principaux moyens de mise en application sont : a) des organismes administratifs et de réglementation utilisant la sensibilité, la conciliation, les procédures de traitement des plaintes, avec renvoi à des tribunaux et à des cours spécialisées ou de juridiction générale; b) des poursuites civiles; c) l'arène de la négociation collective. Certaines administrations ont ouvert la marche en appliquant le principe de l'égalité des rémunérations dans leurs propres services.

à prédominance masculine<sup>235</sup>. Dans une décision rendue en 1983, une cour de district américaine a reconnu l'existence d'une discrimination en se fondant sur l'application du titre VII. Selon les méthodes finales de résolution, il se pourrait qu'il faille augmenter les salaires de 100 millions de dollars et payer des rétroactivités de 600 millions de dollars. La décision est portée en appel.

---

235. Remick, Helen, "Comparable Worth - Washington", Equal Employment Policy, R. Steinberg Ratner (éd.), Temple University Press, 1980, p. 405.

ce qui permet de porter le salaire pour chaque catégorie d'emploi féminin au niveau du salaire le plus bas pour un emploi masculin ayant une cote numérique égale ou inférieure, et un maximum de 39,8 millions de dollars, ce qui permettrait d'accorder à chaque catégorie d'emploi féminin le plus haut salaire d'un emploi masculin ayant une cote numérique égale ou inférieure. En janvier 1983, le Department of Employee Relations a soumis à l'Assemblée législative une liste de professions à prédominance féminine où le salaire est inférieur au salaire moyen pour les catégories à prédominance masculine ayant une cote numérique égale. L'Assemblée législative a alors approuvé un crédit biennal de 21,8 millions de dollars. Ce montant a reçu une désignation différente de celle des fonds destinés aux rajustements de salaires généraux pour tous les employés de l'Etat. Si un crédit semblable est voté en 1985, le redressement des rémunérations sera effectué dans un délai de quatre ans.

## WASHINGTON

L'expérience observée dans la capitale de Washington montre l'écart qui peut exister entre les recommandations et la mise en oeuvre. Le rapport d'une étude terminée en 1974 est parvenu au gouverneur, qui a prévu au budget un somme de 7 millions de dollars pour commencer à procéder aux rajustements salariaux. Le successeur du gouverneur a rejeté les conclusions de l'étude, bien que les recommandations d'une étude similaire sur les salaires des cadres aient été mises en oeuvre un an plus tôt, augmentant son propre salaire comme gouverneur. Après de nombreuses années, un projet de loi a été déposé pour mettre en oeuvre les recommandations sur une période de dix ans. Le projet de loi n'est pas devenu loi.

Cette étude a été marquante. C'était en effet la première fois que le secteur public tentait d'utiliser une technique de cotation numérique des fonctions dans le but déclaré de comparer les postes traditionnels occupés par les femmes aux postes traditionnellement occupés par les hommes et d'analyser les inégalités possibles entre eux. L'étude a été réalisée par la firme Willis and Associates, qui a pris bien soin d'en éliminer toute discrimination fondée sur le sexe. Des points ont été attribués pour quatre facteurs : 1) connaissances et aptitudes; 2) exigences mentales; 3) responsabilités; 4) conditions de travail. Cent vingt emplois ont été sélectionnés. Les catégories à prédominance féminine étaient celles qui étaient composées à 70 p. 100 ou plus par des femmes; les catégories à prédominance masculine comprenaient 70 p. 100 ou plus d'hommes. L'étude a fait ressortir que les salaires des emplois à prédominance féminine ne représentaient que 80 p. 100 de ceux des emplois

233. Cook, Alice H., "Comparable Worth : Recent Developments in Selected States ", Labour Law Journal, août 1983, p. 503.
234. Id., Ibid., p. 503.

professions à prédominance masculine et féminine. L'étude est en cours et utilise 24 catégories repères<sup>229</sup>.

#### LE NEW JERSEY

Un projet de loi sur la réalisation d'une étude de la discrimination sexuelle au moyen de l'évaluation des postes a été déposé. "Le but est d'en arriver à des niveaux de salaire proportionnels à la valeur attribuée à l'emploi, que le travail soit ou ne soit pas similiaire<sup>230</sup>."

#### L'ETAT DE NEW YORK ET LE MAINE

L'Etat de New York et le Maine ont entamé des études sans avoir reçu la permission ou obtenu les crédits des assemblées législatives. Les syndicats majoritaires ont négocié avec l'Etat employeur la réalisation d'une étude de la valeur comparable, conjointement administrée. Un comité paritaire formé de représentants de la direction et des employés doit la concevoir et la superviser. Chacun de ces Etats, au cours de la négociation, a consenti des fonds pour couvrir les honoraires des experts-conseils et les dépenses administratives du comité. Le Maine a fourni 100 000 \$, et l'Etat de New York, 500 000 \$<sup>231</sup>.

#### LE MINNESOTA

En 1982, le Minnesota a modifié certaines lois pour "autoriser des études et établir une procédure permettant d'effectuer des rajustements fondés sur la comparabilité d'ici à la prochaine biennale<sup>232</sup>". Une commission législative sur les relations avec les employés doit faire des recommandations à l'Assemblée législative sur le montant approprié des rajustements. Ce montant pourrait être versé en entier au cours d'une seule biennale ou pourrait l'être sur une plus longue période. Les crédits sont obtenus, et l'argent est ensuite affecté à différentes unités de négociations en fonction du nombre des catégories sous-payées que représentent ces unités. C'est au moyen du processus de la négociation collective qu'est déterminée la distribution réelle des augmentations salariales au sein de chaque unité de négociation. Les évaluations du coût total des rajustements se situent entre 17,9 millions de dollars par année,

---

229. Cook, Alice H., "Comparable Worth: Recent Developments in Selected States", Labour Law Journal, août 1983, p. 499.

230. Id., ibid., p. 498.

231. Id., ibid., p. 499.

232. Id., ibid., p. 499.

cotation numériquement. En 1984-1985, lorsque cette étude sera terminée, la seconde étape du rajustement des salaires commencera. Entre-temps, l'Etat en fidélicommiss appelle fonds de redressement. Ce fonds s'accroîtra et servira à payer les employés faisant partie de catégories sous-payées. On présume que le fonds sera maintenu et pourra être augmenté pour chaque période visée par la négociation. " La stratégie visant à redresser toutes les rémunérations comporte trois aspects : la négociation collective; l'établissement de fonds de redressement; l'acceptation du fait que le redressement des rémunérations se réalisera graduellement sans être étiré indéfiniment<sup>224</sup>. "

## L'IDAHO

L'Idaho a un statut qui s'applique à la fois au secteur privé et au secteur public. En 1975, une nouvelle loi a été adoptée qui confiait à la Civil Service Commission le mandat " de déterminer la valeur relative de chaque catégorie<sup>225</sup>. " Cette loi a été mise en application en 1977 au moyen d'une étude qui a évalué les fonctions en leur accordant une valeur numérique. Le spécialiste en rémunérations de l'Etat affirme qu'il en est résulté " un haut niveau d'uniformité interne dans la pratique de la rémunération<sup>226</sup> ". Les salaires des femmes, à cause de la mise en oeuvre des recommandations de cette étude, ont augmenté de 16,2 p. 100 en moyenne; les salaires des hommes, d'autre part, ont augmenté de 6,8 p. 100. Les salaires des secrétaires ont augmenté de 20 à 30 p. 100<sup>227</sup>.

En Idaho, les montants des rajustements nécessaires pour les emplois à prédominance féminine se situaient entre 10 et 30 p. 100. Il semble que ces coûts aient été couverts par un seul crédit. Le rajustement pour 1 100 catégories professionnelles s'est chiffré à 7 millions de dollars<sup>228</sup>.

## L'ILLINOIS

En 1982, l'Illinois a adopté une loi prévoyant l'étude de la valeur comparable de toutes les catégories professionnelles de l'Etat. L'étude a commencé par un projet pilote qui a fait l'échantillonnage des

---

224. Cook, Alice H., " Comparable Worth : Recent Developments in Selected States ", Labour Law Journal, août 1983, p. 504.

225. Id., Ibid., p. 498.

226. Id., Ibid., p. 498.

227. Id., Ibid., p. 499.

228. Kozlata, Karen S., Pierson, David A. et Johannesson, Russell E., " The Comparable Worth Issue : Current Status and New Directions ", Labour Law Journal, vol. 34, no 8, août 1983, p. 508.



d'une semaine, des rajustements fondés sur la valeur comparable ont été inclus dans la convention collective. À la base de ces rajustements se trouvait une étude qui montrait que les emplois à prédominance masculine étaient plus payants que les emplois traditionnellement féminins exigeant une compétence comparable et comportant des responsabilités comparables. Le contrat prévoyait des rajustements salariaux répartis sur deux ans : l'augmentation était de 15 p. 100 la première année; elle serait de 7,5 p. 100 la seconde. Des 210 catégories, soixante-deux étaient touchées. Les rajustements étaient prévus à la fois pour les catégories à prédominance féminine et pour les catégories mixtes. Cela n'empêchera pas qu'il y ait disparité salariale; mais ce problème, maintenant reconnu, sera de nouveau discuté à la table des négociations<sup>219</sup>. " La ville a prédit qu'il y aurait des mises à pied et qu'elle serait financièrement ruinée si la Cour ordonnait l'application du plan comportant le paiement, sur deux ans, de 4,8 millions de dollars. De tels effets ne se sont pas produits<sup>220</sup>. " Le règlement était basé sur un système d'évaluation des fonctions mis sur pied par la firme Hay Associates. Il comprenait des facteurs tels la compétence, la solution de problèmes, les responsabilités et les conditions de travail. Les emplois ont été évalués en vertu de ces facteurs et divisés selon quinze niveaux à des fins de comparaison. L'étude a fait ressortir que beaucoup d'emplois occupés par des femmes comportaient une rémunération inférieure de 25 p. 100 à celle d'emplois comparables occupés par des hommes<sup>221</sup>.

#### LE CONNECTICUT

À partir de 1979, le Connecticut a adopté une série de trois projets de loi, portant d'un mandat d'étude sur la ségrégation sexuelle, en passant par l'évaluation de postes repères, pour en arriver à l'évaluation de tous les emplois dont le titre figurait sur la liste de classification des fonctions dans les services de l'État<sup>222</sup>. Au Connecticut, les syndicats ont négocié l'établissement d'un " fonds de redressement " pour les unités de négociations à prédominance féminine. Le but poursuivi est l'accumulation de fonds suffisants pour permettre que des rajustements puissent être effectués pendant un certain nombre d'années<sup>223</sup>. Le Connecticut a adopté une approche à long terme fondée sur la négociation collective avec les syndicats. Dans un premier temps, il y aura une étude d'évaluation des fonctions au cours de laquelle toutes les catégories d'emploi de l'État seront examinées et analysées en fonction du système de

219. Kozlarska, Karen S., Pierson, David A. et Johannesson, Russell E., " The Comparable Worth Issue : Current Status and New Durations ", Labour Law Journal, vol. 34, n° 8, août 1983, p. 508.
220. Ward, Olivia, " Grappling with the Wage Gap ", The Toronto Star, 26 février 1984.
221. Id., Ibid., 26 février 1984.
222. Cook, Alice H., " Comparable Worth : Recent Developments in Selected States ", Labour Law Journal, août 1983, p. 498.
223. Id., Ibid., p. 500.

litiges<sup>215</sup>. Il n'y a apparemment que la Pennsylvanie qui ait fait examiner la validité de ses lois par les tribunaux.

Les États utilisent à présent un autre type de loi : divers projets de loi exigent que le ministère de l'État ou d'autres organismes fassent l'examen de leur système de classification des fonctions afin de découvrir s'il peut donner lieu à de la discrimination sexuelle et exigent que ces organismes entreprennent des études menant à des recommandations sur la restructuration de ces systèmes de telle façon qu'ils ne donnent pas lieu à de la discrimination et que les salaires ne soient évalués que sur la base du contenu et des exigences d'un poste. C'est pourquoi la législation ne constitue pas actuellement le meilleur moyen d'implanter la valeur comparable. Il convient plutôt de compter sur des études menant à l'établissement de la politique de la valeur comparable dans le secteur public<sup>216</sup>.

La plupart des études sont supervisées par des comités qui comptent une forte représentation d'employés. Certains conseillers en évaluation des fonctions insistent pour que les employés participent à leurs études. Il y a à cela deux raisons : 1) Le point de vue des postes est important parce que ceux-ci connaissent bien le contenu réel des postes évalués et savent quel genre de personnel peut exécuter les tâches qu'il comporte; 2) Les recommandations seront plus acceptables pour les parties si le personnel et la direction participent tous deux à l'étude. La participation de représentants des groupes de femmes et des universitaires à ces études peut également se révéler utile. Les comités du Maryland et du Nebraska ne comptent pas de représentants de ces groupes, aussi leurs rapports ont été critiqués et recommandation a été faite qu'ils soient révisés selon cette formule<sup>217</sup>.

## LA CALIFORNIE

En 1981, la Californie a adopté certaines modifications au Code de l'État. Celles-ci confiaient au ministère de l'État la tâche de revoir et d'analyser les études existantes et de transmettre annuellement les résultats de ce travail à un comité des politiques comportant des représentants du pouvoir législatif et des parties à la négociation<sup>218</sup>.

L'American Federation of State, County and Municipal Employees Union (AFSCME), local 101, représente environ 2 000 employés qui occupent, à San Jose (Californie), des postes dans le travail de bureau, les parcs administratifs et les loisirs, les bibliothèques et le ravitaillement d'aéronefs en combustible. Après des négociations difficiles et une grève

215. Cook, Alice H., "Comparable Worth : Recent Developments in Selected States ", Labour Law Journal, août 1983, p. 498.

216. Id., ibid., p. 499.

217. Id., ibid., p. 500.

218. Id., ibid., p. 498.

occupant différents emplois dans de grandes organisations où les postes de nombreuses femmes leur permettaient de promouvoir la valeur comparable. Il doit en outre exister une proportion des hommes suffisamment élevée pour permettre une comparaison des salaires rattachés aux emplois masculins et féminins<sup>211</sup>.

Si davantage de syndicats négociaient pour obtenir la valeur comparable, les chefs d'entreprise où il n'y a pas de syndicat réviseraient peut-être leur échelle de salaire et mettraient peut-être fin à la discrimination plutôt que de voir leurs employés s'intéresser à la syndicalisation. La même chose pourrait se produire si les tribunaux tendaient à accorder la valeur comparable. C'est peut-être ce qu'il faudrait pour forcer l'employeur à prendre des mesures efficaces. Cela vaut particulièrement pour les employeurs qui ont à leur service un grand nombre d'employés de bureau non syndiqués<sup>212</sup>.

La négociation collective devient importante au moment de la mise en application des conclusions de l'étude sur l'évaluation des postes. La plupart des experts en évaluation des fonctions ne fixent pas les salaires des postes évalués. Cette tâche est laissée à l'employeur ou est accomplie au moyen du processus de la négociation<sup>213</sup>.

## CERTAINS ETATS

Seize Etats ont promu les lois qui vont au-delà du principe de l'égalité des rémunérations pour un travail égal et qui exigent qu'il y ait égalité des rémunérations pour une valeur comparable. Ces Etats sont les suivants : Alaska, Arkansas, Géorgie, Idaho, Kentucky, Maine, Maryland, Massachusetts, Dakota du Nord, Oklahoma, Oregon, Dakota du Sud, Tennessee, Virginie occidentale, Californie et Minnesota. Les deux derniers Etats n'ont adopté leurs lois que tout récemment, et celles-ci ne s'appliquent qu'aux employés de l'Etat. La Pennsylvanie, à l'origine, figurait également sur cette liste. Cet Etat avait adopté une loi sur la valeur comparable en 1955; en 1968, il l'a remplacée par une loi dont les termes suivent ceux de l'Equal Pay Act<sup>214</sup>.

Les avocats semblent croire qu'il y a peu à gagner à recourir aux lois des Etats, les bases du travail d'interprétation de la valeur comparable ayant été jetées dans la législation fédérale [Gunter v. County of Washington (Oregon)]. Aussi préfèrent-ils utiliser le titre VII lors de

211. Kozlata, Karen S., Pierson, David A. et Johannesson, Russell E., "The Comparable Worth Issue : Current Status and New Directions", Labour Law Journal, vol. 34, n° 8, août 1983, p. 509.
212. Id., Ibid., p. 509.
213. Cook, Alice H., "Comparable Worth : Recent Developments in Selected States", Labour Law Journal, août 1983, p. 500.
214. Id., Ibid., p. 496.

207 situation<sup>206</sup>. Il a été établi, dans la cause *Briggs v. City of Madison*, que le fait d'utiliser les taux courants du marché ne constitue pas un moyen de défense valable dans une cause portant sur le salaire égal. Le jugement *Briggs* précise également le fardeau qui incombe à la demanderesse. La demanderesse, en vertu du titre VII, doit démontrer une présomption légale en prouvant qu'elle est membre d'un groupe protégé, qu'elle fait partie d'une catégorie faisant l'objet d'une distinction fondée sur le sexe, qu'elle est payée moins que les hommes appartenant à une autre catégorie faisant l'objet d'une distinction fondée sur le sexe et que les deux catégories distinctes impliquent un travail similaire en ce qui concerne la compétence, l'effort et les responsabilités. Une fois que la demanderesse a satisfait aux exigences de la présomption légale, le fardeau revient à l'employeur qui doit justifier la différence de salaire en donnant des raisons légitimes et non discriminatoires<sup>208</sup>.

Le titre VII a obtenu un succès mitigé. " Un budget insuffisant et une incompétence administrative ont limité la capacité de l'EEOC d'organiser une campagne de mise en oeuvre agressive<sup>209</sup>. " Le fait que l'application de la loi ait lieu par le moyen d'actions en justice privées de plaignantes constitue un autre problème. Le fardeau financier du processus judiciaire ainsi que la crainte de représailles empêchent les plaignantes de faire valoir leurs droits. Un autre problème réside dans le fait que la loi n'encourage pas les employeurs à éliminer la discrimination avant qu'ils ne soient poursuivis. La loi ne prévoit pas de sanctions; beaucoup d'employeurs préfèrent attendre qu'une action soit intentée avant de modifier les pratiques discriminatoires<sup>210</sup>.

## LES SYNDICATS

Plusieurs syndicats et organisations pour la promotion de la femme ont réclamé l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur comparable. Ils ont cherché activement à obtenir des rajustements de salaires fondés sur la valeur comparable, conformément au titre VII, et ils ont été parties à des règlements hors cour, par exemple celui qui a résulté de la grève de l'American Federation of State, County and Managerial Employees (AFSCME), à San Jose (Californie). Par le passé, les syndicats les plus efficaces étaient ceux qui représentaient des travailleurs

206. Golper, John B., " The Current Legal Status of Comparable Worth in the Federal Courts ", *Labour Law Journal*, septembre 1983, p. 572.  
207. *Briggs v. City of Madison*, 536 F Supp. 435 (DC Wis, 1982), 29 EPD - 31, 721.

208. Golper, J.B., *ibid.*, p. 576.

209. Greenberger, Marcia, " The Effectiveness of Federal Laws Prohibiting Sex Discrimination in Employment in the United States ", *Equal Employment Policy*, R. Steinberg Katner (éd.), Temple University Press, 1980, p. 11.  
210. *Id.*, *ibid.*, p. 117.



La question fondamentale. Limitait-il les comparaisons en vertu du titre VII à celles prévues à l'Equal Pay Act, ou permettait-il une interprétation plus large comprenant le concept de la valeur comparable ? Contre l'application du concept de la valeur comparable, on arguait que le Bennett Amendement ne permettait pas qu'il y ait poursuite en vertu du titre VII, alors que ce droit existait en vertu de l'Equal Pay Act. L'argument invoqué en faveur de l'application de la valeur comparable était le suivant : une réclamation fondée sur la valeur comparable peut ne pas être permise en vertu de l'Equal Pay Act et l'être en vertu du titre VII, le Bennett Amendement signifiant seulement que les quatre moyens de défense permis en vertu de l'Equal Pay Act constituent également des moyens de défense contre les poursuites engagées en vertu du titre VII. La Federal Equal Employment Opportunity Commission favorise l'interprétation large qui permet l'application du concept de la valeur comparable<sup>202</sup>.

Les décisions des tribunaux allaient dans les deux sens, jusqu'à la décision rendue dans Gunther v. County of Washington (Oregon)<sup>203</sup>. Dans cette cause, la Cour suprême a choisi l'interprétation large, qui ne limite pas les poursuites en matière de discrimination salariale au principe de l'égalité des rémunérations pour un travail égal. La décision est toute fois d'une portée restreinte. La Cour a évité la question de la valeur comparable en considérant que la poursuite était fondée sur une discrimination sexuelle intentionnelle qui abaissait les salaires. C'est sur cette base que la cause a été jugée. Le juge Brennan a conclu que le Congrès n'avait pas eu l'intention " de préserver des pratiques aussi manifestement discriminatoires du redressement judiciaire en vertu du titre VII<sup>204</sup> ". Le jugement n'indique pas dans quelles circonstances les réclamations fondées sur la valeur comparable seraient appropriées, puisqu'il n'utilise pas le critère de la valeur comparable dans sa décision. " Ainsi, le statut de la valeur comparable, à long terme, demeure obscur<sup>205</sup> ".

Un auteur a noté que, dans toutes les causes où il était question de valeur comparable, les cours exigeaient, avant que la cause ne soit jugée, qu'il y ait une allégation de discrimination intentionnelle. Le fait que les cours ne veulent pas faire d'évaluation subjective de la valeur d'un emploi constitue une explication possible de cette

202. Golper, John B., " The Current Legal Status of Comparable Worth in the Federal Courts ", Labor Law Journal, septembre 1983, p. 570.
203. Gunther v. County of Washington (Oregon) 101 sct. 2242 (USSCT, 1981), 26 EPD-31, 877.
204. Ibid., p. 570.
205. Kozlars, Karen S., Pierson, David A. et Johannesson, Russell E., " The Comparable Worth Issue : Current Status and New Directions ", Labor Law Journal, vol. 34, n° 8, août 1983, p. 507.



à la discrimination plutôt que de perdre de précieux contrats du gouvernement. En 1968, le décret-loi a été modifié de façon à inclure la discrimination fondée sur le sexe. Le décret-loi a une portée plus grande que l'Equal Pay Act; il se limite cependant aux employeurs qui reçoivent des fonds du gouvernement. L'Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), qui fait partie du Labor Department, voit à l'application du décret-loi. Ce dernier ne renferme pas de disposition expresse concernant un droit de poursuite; les individus doivent donc compter sur l'OFCCP pour l'appliquer. De nombreux services de répression n'ont pas encore fait de vigoureux efforts d'application du décret. L'OFCCP n'a pas exigé de tels efforts<sup>199</sup>.

#### LE TITRE VII DU CIVIL RIGHTS ACT DE 1964

Le titre VII du Civil Rights Act de 1964 interdit la discrimination professionnelle fondée sur le sexe, la race, la couleur, la religion ou l'origine nationale dans le cas des employeurs de 25 employés ou plus, des bureaux de placement privés et publics, des syndicats et des organisations qui administrent des programmes d'apprentissage. Le titre VII interdit la discrimination dans toute clause ou condition d'emploi, que ce soit en matière de rémunérations, d'avantages sociaux ou de classification des fonctions. La Federal Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) publie des lignes directrices concernant le titre VII. Ces lignes directrices stipulent que le titre VII a prépondérance sur les lois des Etats qui interdisent ou limitent l'emploi des femmes.

Le titre VII est une loi générale sur les libertés civiles. La discrimination fondée sur le sexe ne constitue qu'une des formes de discrimination professionnelle qui s'y trouvent interdites. L'interdiction touchant la discrimination fondée sur le sexe a été ajoutée le dernier jour du débat. Cet ajout inquiétait le Sénat, qui ne voulait pas qu'il y ait conflit entre le titre VII et l'Equal Pay Act. Il a donc adopté le Bennett Amendment<sup>200</sup>. Le Bennett Amendment précise : " Il ne sera pas (...) illégal (...) pour tout employeur d'établir, en se fondant sur le sexe, des différences relatives au montant du salaire ou de la rétribution payée ou à payer aux employés d'un tel employeur si une telle discrimination est permise par l'Equal Pay Act<sup>201</sup>. " La relation entre l'Equal Pay Act et le Bennett Amendment a fait l'objet de maintes discussions. La portée du Bennett Amendment constitue

199. Greenberger, Marcia, " The Effectiveness of Federal Laws Prohibiting Sex Discrimination in Employment in the United States ", Equal Employment Policy, R. Steinberg Katner (ed.), Temple University Press, 1980, p. 120.

200. Golper, John B., " The Current Legal Status of Comparable Worth in the Federal Courts ", Labor Law Journal, septembre 1983, p. 566.

201. Id., Ibid., p. 566.

modification de 1972 à l'Equal Pay Act, à inclure les employés spécialisés et les cadres dans le champ d'application de cette loi 195.

Un des problèmes de la loi réside dans le fait que les postes comparés doivent avoir un contenu essentiellement égal; cela ne permet pas de comparer des postes de valeur comparable.

La valeur comparable est un concept en vertu duquel les valeurs relatives, pour un employeur, de postes hétéroclites, particulièrement ceux qui sont d'abord occupés par des hommes et ceux qui sont d'abord occupés par des femmes, sont mesurées au moyen de l'application de systèmes d'évaluation des fonctions et d'autres systèmes qui, dans la mesure du possible, font abstraction du sexe des exécutants. Ainsi, ces systèmes attribuent systématiquement, pour les postes de toutes les catégories, certains points objectifs basés sur des facteurs inhérents à la cotation de la compétence, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail 196.

Sous le régime de l'Equal Pay Act, l'objectif de l'égalité des rémunérations pour un travail égal a été atteint dans sa plus grande partie vers la fin des années 70. Environ 20 p. 100 des femmes et les hommes occupés à plus de 70 p. 100 par des femmes. Une telle discrimination professionnelle maintient les femmes dans des emplois mal payés 197. Il a été dit qu'il faut, pour que la loi devienne effective, que le gouvernement l'applique de façon plus vigoureuse, plus étendue et plus uniforme. La volonté d'utiliser les sanctions prévues à la loi doit également être présente. C'est une interprétation stricte du principe de l'égalité des rémunérations qui a prévalu; donc, l'Equal Pay Act de 1983 ne prescrit vraiment que l'égalité des rémunérations pour un travail égal 198.

# LE DÉCRET-LOI 11246

Le décret-loi 11246 a été adopté en 1964. Il interdit que des fonds contractuels fédéraux soient remis à des employeurs qui pratiquent la discrimination. Il était prévu que les employeurs préféreraient remédier

195. Greenberger, Marcia, "The Effectiveness of Federal Laws Prohibiting Sex Discrimination in Employment in the United States", Equal Employment Policy, R. Steinberg Katner (ed.), Temple University Press, 1980, p. 114.

196. Cook, Alice H., "Comparable Worth : Recent Developments in Selected States ", Labour Law Journal, août 1983, p. 495.

197. Id., ibid., p. 495.

198. Greenberger, M., ibid., p. 118.

LA LEGISLATION : L'EQUAL PAY ACT (1963)

En décembre 1961, le Président J.F. Kennedy a mis sur pied la Commission on the Status of Women et l'a chargée d'étudier le rôle des femmes aux Etats-Unis et de faire des recommandations au besoin. Certaines des recommandations ont été suivies d'effet. L'Interdepartmental Committee on the Status of Women et le Citizens' Advisory Council ont été créés en 1963. La même année, l'Equal Pay Act fédéral a été promulgué.

L'Equal Pay Act est devenu loi le 10 juin 1963. Le lendemain, elle était mise en vigueur en tant que modification au Fair Labor Standards Act (1938). En vertu de l'Equal Pay Act, les employeurs doivent rémunérer également les employés masculins et féminins qui accomplissent un travail exigeant des compétences et des responsabilités égales, dans des conditions similaires. La loi permet les disparités salariales en vertu de certains critères non reliés au sexe, tels l'ancienneté, le mérite, la qualité et la quantité du travail accompli, etc. La loi défend aux employeurs de diminuer les salaires pour rendre égales les rémunérations des hommes et des femmes. Le Congrès, en intitulant la loi comme il l'a fait, n'avait pas l'intention qu'elle "soit invoquée pour forcer des employeurs à accorder àux employés une rémunération égale lorsque le contenu des emplois est différent".

Lorsqu'il y a infraction volontaire à la loi, l'employé peut réclamer jusqu'à deux années de salaire rétroactif, des dommages-

intérêts, des dommages doubles et les dépens. Des fonctionnaires voient à l'observation de la loi, en faisant des inspections régulières et en enquêtant souvent sans qu'il y ait eu plainte. Dans la plupart des cas, les personnes visées se soumettent à la loi volontairement.

Quatre-vingt-cinq pour cent des causes sont réglées hors cour 194. En

1970, on a découvert l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe et la race à la compagnie AT & T. Les parties en sont arrivées à un règlement en vertu duquel la société devait payer à 15 000 employés des rajustements de l'ordre de 15 millions de dollars. Il y a également eu une entente en vertu de laquelle les taux des salaires devaient être rajustés chaque année de 23 millions de dollars, et un programme d'action positive a été adopté. Le règlement touchait également les employés de la direction. Des rajustements de salaires de l'ordre de 14,9 millions de dollars ont été distribués à 17 000 employés, dont 10 000 femmes. De plus, des rétroactivités de 7 millions de dollars ont été remises à 7 000 employés, dont 4 200 femmes. Ce règlement a été le premier règlement important, intervenu en vertu de la

193. Golper, John B., "The Current Legal Status of Comparable Worth in the Federal Courts", Labor Law Journal, septembre 1983, p. 565.

194. Greenberger, Marcia, "The Effectiveness of Federal Laws Prohibiting Sex Discrimination in Employment in the United States", Equal Employment Policy, R. Steinberg Katner (ed.), Temple University Press, 1980, p. 113.

7. Une requête ayant trait au principe du travail de valeur égale exige encore qu'une femme choisisse la personne avec laquelle elle doit être comparée, et si le tribunal lui donne gain de cause, la décision ne concerne que la plaignante, même s'il existe d'autres cas identiques<sup>191</sup>.

8. Enfin, la Chambre n'a fait qu'approuver le règlement en y ajoutant ce qui suit : la Chambre croit que le règlement traduit mal le décret de 1982 sur le système d'évaluation des postes et l'article 1 de la Directive de 1975 sur l'égalité des rémunérations de la C.E.E.<sup>192</sup>.

191. Labour Research, vol. 72, n° 10, 1983.

192. " United Kingdom, Equal Pay Law Revised ", European Industrial Relations Review (EIRL), n° 120, p. 20.

facteurs personnels, mais peut permettre de prendre en compte d'autres facteurs comme les forces du marché<sup>185</sup>.

# UNE CRITIQUE DE LA NOUVELLE DISPOSITION RELATIVE AU PRINCIPÉ DE LA VALEUR ÉGALE

1. La nouvelle disposition ayant trait au principe de la valeur égale ne s'applique que si les autres dispositions ne s'appliquent pas; elle peut donc être considérée comme un "pis-aller" par rapport à d'autres droits à l'égalité des rémunérations<sup>186</sup>.

2. Les modifications sont complexes et techniques et décourageront un grand nombre de femmes de faire valoir leurs droits. Le fait qu'un plus grand nombre de moyens de défense soient à la disposition des employeurs ne contribue qu'à rendre la tâche difficile à l'employé d'avoir gain de cause.

3. Un an s'est écoulé avant la mise en application de la nouvelle disposition et les demandes ne pouvaient être rétroactives, si bien que l'application du principe adopté par la C.E.B. a pris un an de plus<sup>187</sup>.

4. La nouvelle revendication à l'égard du travail de valeur égale n'est pas sur le même pied que les dispositions actuelles relatives à l'égalité des rémunérations. La nouvelle revendication est assujettie à une procédure beaucoup plus complexe; le fardeau de la preuve incombe au plaignant, qui doit établir qu'il existe une différence fondée sur le sexe, et l'employeur dispose d'un plus grand nombre de moyens de défense<sup>188</sup>.

5. Le tribunal déterminera de nouveaux pouvoirs pour traiter les requêtes ayant trait au travail de valeur égale; il peut entendre la thèse de l'employeur avant que l'affaire ne se plaide et il peut rejeter la plainte à cette étape-là de la procédure<sup>189</sup>.

6. Les nouvelles dispositions ne donnent pas suffisamment de pouvoir pour modifier l'application des conventions collectives qui empêchent l'application du principe de l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale<sup>190</sup>.

185. "Equal Pay : The New Formula", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 115, septembre 1983, p. 22.

186. Ibid., p. 23.

187. "United Kingdom, Equal Pay Law Revised", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 120, p. 20.

188. Ibid., p. 20.

189. Ibid., p. 20.

190. Ibid., p. 20.



d'évaluation des fonctions. Un tel système peut être directement ou indirectement discriminatoire; il incombe à la plaignante de convaincre le tribunal qu'il y a des motifs raisonnables de croire que le système d'évaluation des fonctions établit une distinction fondée sur le sexe. Si la plaignante ne peut démontrer qu'il y a discrimination, elle ne pourra faire valoir son droit à l'égalité des rémunérations<sup>182</sup>.

Madame Seear a affirmé que l'article reposant sur le système d'évaluation des fonctions est le plus couramment utilisé, et qu'étant donné que moins d'un tiers de tous les travailleurs est assujéti à un système d'évaluation des fonctions, seulement une minorité de femmes pourraient retirer des avantages de la Loi<sup>183</sup>.

Madame Seear a reconnu qu'un système d'évaluation complet s'impose, mais elle s'est également rendu compte qu'il ne serait pas pratique d'obliger tous les employeurs à utiliser un tel système. Elle a suggéré que l'on fasse appel à des experts de l'extérieur qui pourraient être des conseillers nommés par un tribunal ou une commission permanente chargée de comparer les emplois; ces experts remplaceraient les membres du tribunal qui ne possèdent aucune formation en la matière. Madame Seear s'attendait à ce qu'un grand nombre d'employeurs adoptent eux-mêmes un système d'évaluation des fonctions plutôt que de voir des experts du gouvernement prendre des décisions et imposer des changements<sup>184</sup>.

## LA DÉFENSE : UNE DIFFÉRENCE SUBSTANTIELLE

L'article 1(3) prévoit un moyen de défense pour l'employeur s'il existe une "différence substantielle véritable" autre que le sexe. Cet article établit une distinction entre les affaires ayant trait au travail similaire et au système d'évaluation des fonctions et les nouvelles requêtes présentées en vertu du principe de la valeur égale. Dans les deux premiers cas, il incombe à l'employeur de prouver que l'écart est dû à une différence substantielle. Pour les requêtes invoquant le principe de la "valeur égale", une fois que l'employeur a prouvé qu'il existe une différence substantielle, le fardeau de la preuve revient à l'employé qui doit prouver que l'écart est dû à une distinction fondée sur le sexe.

À l'origine, la défense de l'employeur se limitait à des différences individuelles entre les deux employés, comme l'ancienneté, l'appréciation du rendement et la sureévaluation. La nouvelle disposition est beaucoup plus large; elle ne restreint pas les moyens de défense à des

182. "Discrimination - Equal Pay Rule Change", Labour Research, vol. 72, n° 10, 1983.

183. Seear, Nancy, "Equal Pay Policy - Implementation in Great Britain", Equal Employment Policy, Ronald Steinberg Ratner (éd.), Temple University Press, 1980, p. 261.

184. Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", Comparable Worth Issues and Alternatives, E. Robert Livernash (éd.), Equal Employment Advisory Council, Washington (D.C.), 1980, p. 149.

Le tribunal et les parties reçoivent un exemplaire du rapport des experts. Le tribunal peut demander à ces derniers d'expliquer toute donnée figurant dans le rapport, et les parties peuvent faire des observations sur la réponse donnée par les experts. Il s'agit là d'une modification par rapport au règlement antérieurement. Un expert peut être appelé à témoigner et à subir un contre-interrogatoire par les deux parties, et chaque partie peut faire comparaître un expert de son choix<sup>179</sup>.

Le tribunal peut accepter le rapport ou le rejeter s'il le juge insatisfaisant et demander qu'un autre rapport soit rédigé par un autre expert. Le tribunal rend une décision sans appel. S'il décide que les postes sont d'une valeur égale et que l'employeur ne peut justifier l'écart salarial, alors le tribunal peut accorder à la plaignante un salaire égal. Les contribuables paient le salaire des experts.

#### L'EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

L'Equal Opportunities Commission a le pouvoir d'entreprendre des enquêtes en vertu de l'Equal Pay Act en vue d'abolir la discrimination. La Commission peut publier des avis de non-discrimination et veiller à la mise en application de l'Equal Pay Act. Elle peut également aider les gens qui veulent faire valoir leurs droits en ayant recours aux tribunaux, particulièrement si la plaignante fait valoir un principe important ou si l'on ne peut s'attendre raisonnablement à ce que la personne prenne les mesures nécessaires sans recevoir de l'aide. Le Secrétaire d'Etat peut aussi soumettre les questions à un tribunal du travail<sup>180</sup>.

#### L'EVALUATION DES FONCTIONS

La législation endosse le concept de l'évaluation des fonctions. Dans la plupart des cas, le tribunal accepte le système d'évaluation des fonctions proposées par l'employeur; la loi n'exige pas que les employeurs utilisent un tel système, mais s'ils le font, il doit être exempt de toute discrimination. Une enquête menée dans les industries britanniques a révélé que 43 p. 100 des entreprises possédaient un système d'évaluation pour les travailleurs manuels et 32 p. 100, pour les travailleurs non manuels<sup>181</sup>.

En vertu du nouveau paragraphe 1(5A), la disposition relative au travail de valeur égale ne s'applique pas si le travail d'une femme et d'un homme ne se voit pas attribuer une même valeur en vertu du système

179. " United Kingdom, Equal Pay Law Revised ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 120, p. 20.

180. " Draft EEC Commission Report on Equal Pay ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 58, novembre 1978, p. 38.

181. McCruden, C., " Equal Pay for Work of Equal Value : The Equal Pay (Amendment) Regulations ", Industrial Law Journal, vol. 12, n° 4, décembre 1983, p. 200.

d'évaluation des fonctions. Les modifications permettront également à une employée de faire valoir son droit à une rémunération égale si le système d'évaluation des fonctions existant établit une discrimination fondée sur le sexe. Les dispositions antérieures relatives au travail similaire ou aux emplois auxquel est attribuée une valeur équivalente continueront de s'appliquer.

L'ordonnance proposée prévoit l'égalité des rémunérations quand une femme effectue un travail qui est de valeur égale (exigences aux chapitres de l'effort, des compétences et de l'autonomie) à celui d'un homme occupant le même poste [nouvel article 2c)]. Cette disposition ne s'appliquerait que si l'homme et la femme n'effectuaient pas un travail similaire et que leur travail, en vertu du système d'évaluation des postes, n'aurait pas été considéré comme étant équivalent.

## LA NOUVELLE RÉGLEMENTATION RÉGISSANT LES PROCÉDURES

En vertu des nouvelles procédures, une demanderesse présente sa requête auprès du Tribunal du travail. Ensuite, un agent de l'ACAS tente de concilier les parties. Si la conciliation échoue et que l'affaire n'est pas réglée, elle est portée devant le Tribunal du travail. Dans certains cas, il peut y avoir une évaluation préalable à l'audience au cours de laquelle le Tribunal peut avertir les parties qu'elles peuvent être condamnées aux dépens.

Si l'affaire fait l'objet de débats contradictoires au cours de l'audience, le Tribunal décide si la demande relève des nouvelles dispositions relatives à la valeur égale du travail accompli ou de la législation existante. Si elle relève des nouvelles dispositions, les parties sont informées qu'elles peuvent régler l'affaire à n'importe quel moment. Si le Tribunal conclut qu'il n'existe pas de motif raisonnable étant la requête, alors elle est rejetée. L'affaire peut également être rejetée à cette étape-ci si l'employeur montre qu'il existe une différence réelle entre les postes, et que l'employée n'établit pas que l'écart est dû à une différence de sexe<sup>178</sup>.

## L'ÉVALUATION PAR DES EXPERTS INDÉPENDANTS

Si la demande n'est pas rejetée, le travail sera évalué par des experts indépendants. Le Tribunal doit charger un groupe d'experts désignés par l'ACAS de rédiger un rapport. Ces experts ne peuvent travailler pour l'ACAS ou être membres de son conseil. Ils sont choisis en fonction de leur grande expérience des relations du travail, y compris de l'évaluation des postes. Ils n'ont pas à utiliser un système d'évaluation des fonctions reconnu, mais il faut qu'ils tiennent compte des exigences du poste lorsqu'ils font l'évaluation.

178. Note explicative concernant le projet d'ordonnance de la Sex Discrimination Act, 1983, Department of Employment.

entente. La Cour européenne de justice a maintenu la requête de la Commission européenne<sup>174</sup> dans l'affaire Commission de la Communauté européenne c. Royaume-Uni<sup>175</sup>.

La Cour européenne de justice a affirmé que, malgré les souhaits des employeurs, les Etats membres doivent, si besoin est dans le cadre de la procédure contentieuse, investir un organe des pouvoirs nécessaires pour décider si deux postes ont une valeur égale, après avoir obtenu les informations voulues<sup>176</sup>.

## LA RÉPONSE À LA DÉCISION DE LA CEJ

La CEJ a rendu son jugement en juillet 1982; en août de la même année, le Department of Employment a présenté des propositions en vue de modifier l'EPA afin qu'il soit conforme à la décision de la Cour. En février 1983, le Ministère a publié un document et projet de règlement de caractère consultatif intitulé Department of Employment, Amendment of the Equal Pay Act 1970, Feb. 1983. Le document a été examiné, et certains changements ont été apportés au règlement proposé (Department of the Employment of the Equal Pay Act 1970, July 1983)<sup>177</sup>.

Les Equal Pay (Amendment) Regulations 1983 modifient l'Equal Pay Act of 1970 par voie d'ordonnance en vertu de l'article 2(2) de l'European Commission's Act 1972 qui autorise un ministre désigné à faire respecter les engagements pris par la Commission européenne par voie d'ordonnance; dans ce cas-ci, le Secrétaire d'Etat à l'Emploi a été choisi par la Commission européenne.

Les modifications principales à l'EPA figurent dans les Equal Pay (Amendment) Regulations 1983. Les modifications apportées aux procédures font l'objet de règlements distincts : les Industrial Tribunal (Rules of Procedure) (Equal Value Amendment) Regulations 1983 qui modifient le règlement de 1980 sur le tribunal du travail (règles de procédure).

## L'OBJET DES MODIFICATIONS

L'objet des modifications proposées est d'élargir le champ d'application de l'EPA afin de permettre aux femmes d'avoir droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale même si elles travaillent dans des entreprises où n'est pas mis en application un système

174. McCruden, Christopher, "Equal Pay for Work of Equal Value : The Equal Pay (Amendment) Regulations 1983", Industrial Law Journal, vol. 12, n° 4, décembre 1983, p. 199.

175. Affaire 61/81 - [1982] ICR 578 (ECJ).

176. [1982] ICR 599, paragr. 13, cité dans McCruden, p. 199.

177. Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", Comparable Worth Issues and Alternatives, E. Robert Livermash (éd.), Equal Employment Advisory Council, Washington (D.C.), 1980, p. 149.



La baronne Seear<sup>172</sup> est d'avis que l'écart salarial entre les femmes et les hommes a diminué et que la différence qui existe encore s'explique principalement par la discrimination dans l'emploi. Elle a constaté que plus de la moitié des affaires portant sur l'égalité des rémunérations ont été retirées. Certaines ont été réglées hors cour, mais les motifs ayant entraîné le retrait des autres affaires ne sont pas connus. Il se peut que les plaintes aient été logées par des employés mal informés qui avaient peu de chances d'obtenir gain de cause. Six pour cent des affaires ont été réglées par voie de conciliation officielle, et plus de 40 p. 100 de celles qui ont été portées devant les tribunaux ont été gagnées par la plaignante.

#### LE SEX DISCRIMINATION ACT 1975

Le Sex Discrimination Act (SDA), qui a modifié l'Equal Pay Act, a une portée beaucoup plus grande; il vise également la "discrimination indirecte". L'Equal Opportunity Commission tire ses pouvoirs du SDA. Cette commission utilise les pouvoirs qui lui sont conférés pour porter des affaires devant le tribunal et mener des enquêtes officielles. Elle veut déceler et supprimer les pratiques discriminatoires indirectes qui maintiennent la discrimination dans l'emploi. La Commission a pour fonctions de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et d'appliquer la loi; elle fournit des documents expliquant en quoi consiste une bonne politique d'égalité des rémunérations afin de changer les pratiques et les attitudes. Le SDA comprend des dispositions relatives à la discrimination positive, lesquelles permettent aux jeunes filles et aux femmes de recevoir une formation spéciale et d'occuper des postes dans le seul but de tenter de faire disparaître la discrimination sur le plan de l'emploi<sup>173</sup>.

#### LES PROCÉDURES POUR INFRACTION ENGAGÉE PAR LA COUR EUROPÉENNE DE JUSTICE (CEJ)

La Communauté européenne a fait valoir que le Royaume-Uni ne respectait pas son obligation en vertu de la Directive de 1975 sur l'égalité des rémunérations, parce que la loi exigeait l'établissement d'un système d'évaluation des emplois dans l'entreprise avant que celle-ci n'applique le principe de l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale. Le Royaume-Uni a soutenu qu'il était difficile en pratique d'interpréter l'expression "valeur égale", étant donné que les critères pour la définir étaient trop abstraits pour être utilisés par les tribunaux. Le principe de la valeur égale ne pouvait être utilisé que dans les entreprises où le système en usage avait déjà fait l'objet d'une

172. La Baronne Nancy Seear est l'une des spécialistes les plus en vue de Grande-Bretagne en matière de politique sur l'égalité des rémunérations.

173. "L'écart salarial au Royaume-Uni", Femmes au travail, vol. 2, 1980, p. 24.



Le taux horaire brut moyen des femmes est passé de 63,1 p. 100 de celui des hommes en 1970 (année où l'EPA a été adoptée) à un sommet de 75,5 p. 100 en 1977; mais, au cours des années subséquentes, on a assisté à un renversement graduel de cette tendance. En 1979, le salaire des femmes équivalait à 73 p. 100 de celui des hommes (voir tableau 3 ci-dessous). On a noté tout d'abord une tendance au rattrapage qui s'est stabilisée, puis, après 1977, il s'est produit un recul. Néanmoins, au cours des cinq années allouées aux employeurs pour se préparer à l'application de l'EPA, l'écart salarial s'est rétréci 170.

Figure 3

Salaires des femmes par rapport aux salaires des hommes,  
1970-1979 171

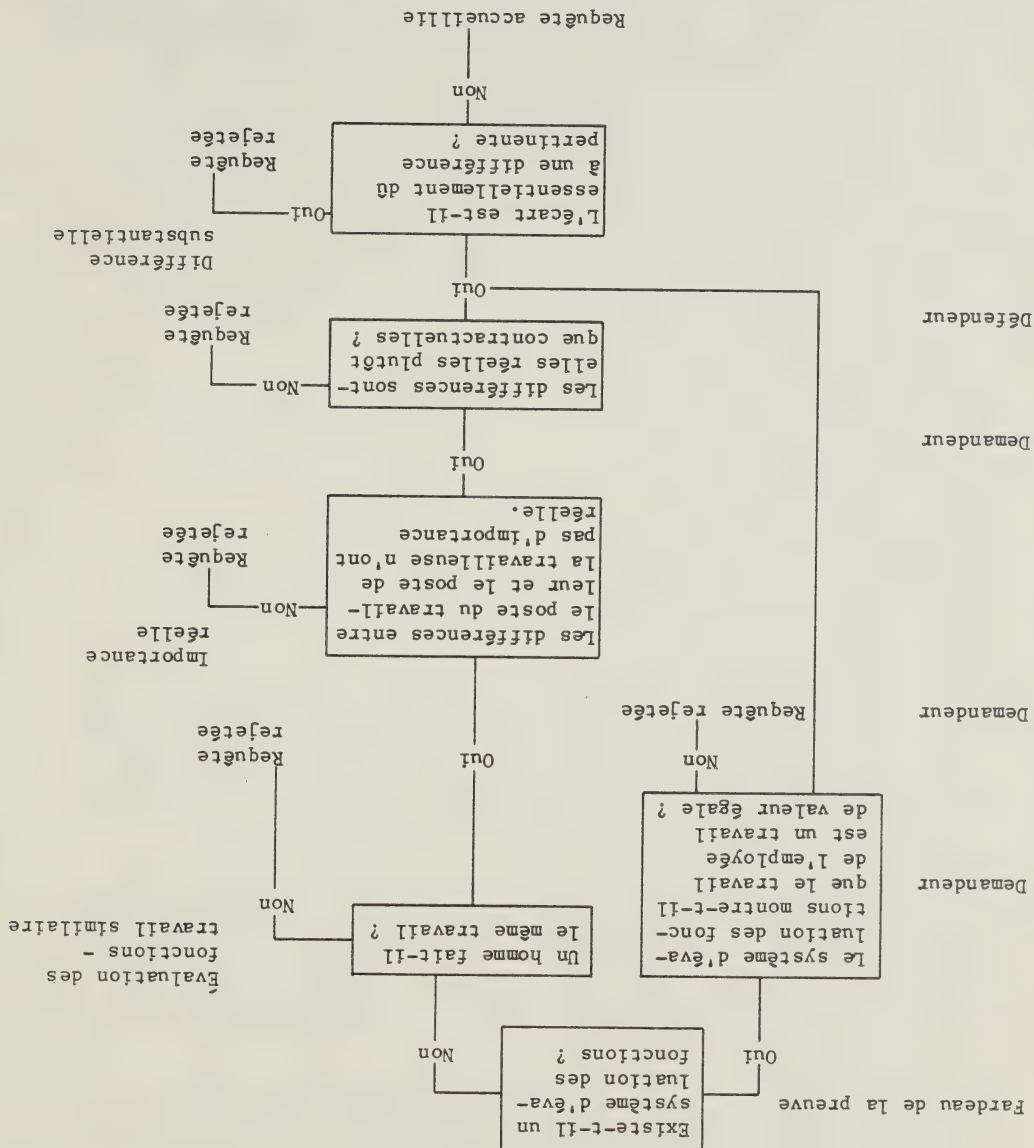


(Taux horaire brut moyen, à l'exclusion du taux des heures supplémentaires, des employées âgées de dix-huit ans et plus.)

Source : Department of Employment, enquêtes sur les nouvelles rémunérations.

170. " L'écart salarial au Royaume-Uni ", Femmes au travail, vol. 2, 1980, p. 22.

171. Ibid., p. 21.



Procédure pour établir un droit à l'égalité des rémunérations

Figure 2

Les audiences sont dénuées de tout caractère officiel, et les appels touchant un point de droit peuvent être entendus par l'EAT, tribunal formé d'un travailleur juridique et de deux à quatre assessseurs. Les décisions de ce tribunal font jurisprudence et aident à clarifier la loi. Quelques affaires peuvent être portées devant la Cour d'appel. L'Equal Opportunity Commission (EOC) peut contribuer au règlement de certaines affaires et l'a déjà fait tant au niveau du Tribunal du travail que de la Cour européenne de justice<sup>167</sup>.

Un syndicat peut déposer une plainte devant le CAC. Ce comité examine les conventions collectives et peut, après une audience, ordonner à un employeur de substituer aux dispositions discriminatoires des clauses qui garantiront l'égalité des rémunérations. Le CAC tire son autorité de l'article 3(1) de l'Equal Pay Act. Dans certains cas, il se contente de donner des avis; ces initiatives visant à trouver des solutions acceptables pour les parties ont alors un caractère officieux.

L'ACAS peut également intervenir dans tout litige. Bien que l'ACAS ne possède aucun pouvoir judiciaire, son rôle consiste à empêcher que les conflits ne soient portés devant le tribunal. Toutes les requêtes sont automatiquement transmises à ce bureau où un agent de conciliation fait connaître au requérant les services offerts par l'Equal Opportunity Commission et, le cas échéant, donne des avis<sup>168</sup>. Le processus de traitement des plaintes est illustré au tableau 2.

---

167. Nandy, Dikak, " Anti-discrimination Legislation in Great Britain ", Equal Employment Policy, Ronnie Steinberg Ratner (ed.), Temple University Press, 1980, p. 146.

168. Id., ibid., p. 146.

Le Royaume-Uni a adopté une loi sur l'égalité des rémunérations en 1970. En 1971, ce pays a ratifié la Convention n° 100 et est ensuite devenu membre de la Communauté économique européenne. L'Equal Pay Act a été adopté sous réserve qu'il n'entre en vigueur que le 29 décembre 1975; le délai de cinq ans devait permettre aux employeurs de s'adapter aux nouvelles exigences. La loi s'applique à l'Angleterre, au Pays de Galles et à l'Ecosse; l'Irlande du Nord possède sa propre législation<sup>166</sup>.

L'Equal Pay Act 1970, modifié par le Sex Discrimination Act of 1975, exige l'égalité des rémunérations pour les travailleurs et les

travailleuses qui accomplissent un travail semblable ou grandement similaire dans une même entreprise ou dans des entreprises appartenant à un même employeur, s'il existe un régime salarial commun. La loi s'applique également à des emplois différents s'ils ont été jugés de valeur égale dans le cadre du système d'évaluation des postes d'un employeur [art. 1(2)].

L'article 1(4) définit un "travail semblable" comme étant un "travail de même nature ou grandement similaire" où les différences entre le travail des femmes et des hommes n'ont pas d'importance réelle quant aux conditions de travail. Même si l'on juge que le travail est similaire, la femme n'a pas droit à une rémunération égale si l'écart salarial est dû à une différence substantielle (autre que le sexe) entre son emploi et celui d'un travailleur [art. 1(3)].

En vertu de l'article 1(5), le poste d'une femme ne peut être considéré comme étant équivalent à celui d'un homme que si les deux sont assujettis à un même système d'évaluation des postes. L'évaluation des postes doit se faire en fonction de l'effort, des compétences et de l'autonomie.

## LA MISE EN APPLICATION

Trois organismes nationaux participent à l'application des lois susmentionnées :

- 1) Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS);
- 2) Industrial Tribunal and Employment Appeal Tribunal (EAT);
- 3) Central Arbitration Committee (CAC).

Le traitement de la plainte débute au moment où une personne dépose une plainte auprès du Tribunal du travail. Le tribunal est composé d'un président qui a une formation juridique et de deux assessseurs qui représentent l'employeur ou les travailleurs.

166. Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", Comparable Worth Issues and Alternatives, E. Robert Livernash (éd.), Equal Employment Advisory Council, Washington (D.C.), 1980, p. 145.

Un plaignant doit d'abord faire appel à l'ombudsman qui peut avoir des discussions officielles avec les deux parties et tenter de régler le litige. Si une question touchant la discrimination n'est pas réglée (art. 2), l'employé ou son représentant peut déposer une plainte devant un tribunal du travail. Si le syndicat ne prend aucune mesure et si l'employé ne s'y oppose pas, l'ombudsman peut déposer la plainte devant le tribunal<sup>162</sup>.

Si le tribunal juge qu'il y a un lien possible entre la plainte et le sexe du plaignant, il impose des sanctions. Dans les cas de congédiement, le tribunal peut ordonner à l'employeur de verser à un employé le salaire et les avantages sociaux liés à l'emploi. L'employé a également droit aux dommages-intérêts. L'indemnisation peut représenter de seize à quarante-huit mois de salaire selon l'âge et le nombre d'années de service. Dans les cas où il n'y a pas eu congédiement, le tribunal peut ordonner à un employeur de verser à l'employé une indemnité pour les préjudices subis, "tant économiques qu'autres"; dans ce cas, il n'existe aucune limite quant à la somme versée à titre de la réparation<sup>163</sup>.

L'ombudsman doit également promouvoir l'égalité en vertu de l'article 3 de la Loi. Lorsqu'il y a infraction à cet article, l'ombudsman peut délivrer une injonction ou demander au Tribunal du Travail d'en délivrer une. L'injonction ordonne à l'employeur de respecter la Loi et annonce les mesures qu'il devra prendre pour s'y conformer. Une "sanction éventuelle" peut également être prise sous forme d'une amende qui sera payée si l'ordonnance principale n'est pas respectée. Si l'employeur ne se soumet pas à l'injonction ou ne verse pas l'amende prévue, le ministre public interviendra une action. L'ombudsman peut déceler ces infractions en faisant ses propres enquêtes ou il peut en être informé au moyen de rapports<sup>164</sup>.

En conclusion, il faut noter deux choses quant au succès de l'application du principe de l'égalité des rémunérations en Suède :

1) Il existait déjà, avant 1960, un système d'évaluation des postes pour la majorité des cols bleus; 2) L'attitude du mouvement syndical suédois favorise l'égalité des rémunérations<sup>165</sup>.

162. "Sweden the Statutory Road to Equality", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 55, août 1978, p. 9.

163. Ibid., n° 55, p. 9.

164. Ibid., n° 55, p. 9.

165. Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", Comparable Worth Issues and Alternatives, E. Robert Livenash (ed.), Equal Employment Advisory Council, Washington (D.C.), 1980, p. 161.



## LA NOUVELLE LOI EN SUÈDE

En juillet 1979, la loi sur l'égalité de traitement dans le secteur du travail a été promulguée. Cette loi favorise le principe général de la non-discrimination au chapitre des conditions de travail. La loi est entrée en vigueur en juillet 1980; elle s'applique à l'ensemble du marché du travail et comprend trois points :

1) défense d'établir une distinction fondée sur le sexe;

2) obligation pour l'employeur de favoriser activement l'égalité entre les travailleurs et les travailleuses;

3) " nouveau mécanisme judiciaire " : ombudsman de l'égalité et commission de l'égalité<sup>158</sup>.

L'article 4 de la loi incorpore dans la législation suédoise le principe de l'égalité au chapitre des conditions de travail. Son objectif consiste à s'assurer que les rémunérations de chacun des employés ou des groupes d'employés des deux sexes travaillant pour un même employeur sont égales<sup>159</sup>.

Une convention collective, conclue ou approuvée par une organisation centrale de travailleurs, peut remplacer l'article 6 de la loi qui favorise l'égalité des rémunérations. Les conventions collectives doivent être le complément de la loi dans le milieu de travail<sup>160</sup>. Les négociations ont porté sur une entente globale en matière d'égalité des chances parce que certaines parties des ententes antérieures ont été invalidées par la nouvelle loi.

## L'OMBUDSMAN DE L'ÉGALITÉ

L'ombudsman de l'égalité " est un avocat nommé pour trois ans; il doit s'assurer que les dispositions de la loi sont appliquées et appuyer d'autres initiatives visant à promouvoir l'égalité dans le milieu de travail. Un employé ou son représentant ou même l'ombudsman peut porter plainte. L'ombudsman peut déposer une plainte de son propre chef ou au nom d'un travailleur<sup>161</sup>.

158. Dahlberg, Anita, " The Implementation of Legislation on Equality between Women and Men in Working Life, " Economic and Industrial Democracy, vol. 3, n° 4, novembre 1982, p. 557.

159. Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations, Bureau International du Travail, Genève, rapport III, partie 4A, 1982.

160. Ibid.

161. " Sweden the Statutory Road to Equality ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 55, août 1978, p. 9.

Il est similaire au plan national d'évaluation des fonctions utilisé pour les cols blancs. Cette initiative a permis de doubler, entre 1965 et 1970, le nombre d'entreprises utilisant un système d'évaluation des fonctions<sup>153</sup>.

Au début des années 60, les unités de négociation centrales ont désigné des groupes d'employés qui devaient recevoir une rémunération spéciale. L'entente salariale conclue pour ces groupes se divisait en trois parties :

- 1) un "supplément au petit salaire" : augmentation horaire pour les travailleurs qui gagnent moins de 96 p. 100 du salaire du travailleur masculin moyen;
- 2) une "augmentation salariale garantie" qui accorde à chaque groupe dont le taux de rémunération ne tient pas compte du "glissement des salaires"<sup>154</sup> un supplément lui permettant de rejoindre l'autre niveau;
- 3) des "avantages sociaux" qui comprennent des améliorations comme l'assurance-accident, la retraite et les congés<sup>155</sup>.

Chaque convention collective à l'échelle de l'industrie établit ses propres normes d'égalité des rémunérations. Les normes sont fixées en fonction de la valeur égale déterminée par le plan d'évaluation des fonctions. Le principe de l'égalité des rémunérations s'applique au salaire minimum; la négociation collective détermine le rapport entre la cotation numérique et la rémunération<sup>156</sup>.

Les travailleurs peuvent appliquer leur convention collective et obtenir un redressement en ayant recours aux tribunaux du travail. Il incombe au syndicat de s'assurer, qu'au cours de la négociation collective, les travailleurs et travailleurs sont traités également<sup>157</sup>.

153. Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", in Comparable Worth Issues and Alternatives, E. Robert Livernash (éd.), Equal Employment Advisory Council, Washington (D.C.), 1980, p. 160.
154. Le glissement des salaires est une augmentation des gains réels non prévue par les conventions collectives.
155. Cook, Alice H., "Collective Bargaining in Sweden and West Germany", Equal Employment Policy, R. Steinberg Ratner (éd.), Temple University Press, 1980, p. 62.
156. Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", Comparable Worth Issues and Alternatives, E. Robert Livernash (éd.), Equal Employment Advisory Council, Washington (D.C.), 1980, p. 160-161.
157. Cook, Alice H., ibid., p. 58.

La Suède compte une organisation patronale centralisée et un certain nombre de syndicats. Ces derniers ont une grande influence sur leurs membres et forment un front commun au moment des négociations collectives. Un grand nombre de concessions dans le domaine des relations du travail ont été obtenues au moyen d'une négociation collective embras-sant tous les secteurs d'activité. La Suède compte trois syndicats nationaux : la Confédération des syndicats nationaux de la Suède (LO), l'Organisation centrale des employés salaires (TCO) et la Fédération suédoise des employés (SAF)<sup>150</sup>.

L'objectif des syndicats suédois vise à abolir les faibles revenus en réduisant l'écart salarial qui existe entre les diverses professions. Ils tentent de niveler les taux de salaires de manière que tous les travailleurs reçoivent une même rémunération. Les femmes occupent la plupart des postes mal payés, et, par conséquent, leurs salaires ont été augmentés. Au cours des années, le taux d'augmentation de leurs salaires a été supérieur à celui des hommes<sup>151</sup>.

Chaque année, l'écart salarial s'est rétréci et, en 1977, il s'élevait à moins de 12 p. 100. Les femmes gagnent maintenant au moins 88,7 p. 100 du salaire des hommes. Il s'agit là d'une des plus faibles disparités salariales vérifiables dans l'ensemble des pays industrialisés<sup>152</sup>. L'écart restant est principalement dû à la discrimination professionnelle.

La SAF et la LO représentent 90 p. 100 des cols bleus. En 1960, ils ont convenu d'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations; ils ont supprimé des conventions collectives toute disposition qui établissait une discrimination à l'endroit des femmes. En 1965, année de la fin de ce projet, la plupart des conventions collectives ne renfermaient aucune clause discriminatoire.

La TCO représente 50 p. 100 des cols blancs. En 1963, ce syndicat a créé un comité mixte avec la SAF en vue de participer à une forme d'évaluation des postes appelée "système de classification des fonctions". Ce système classe les fonctions selon leurs caractéristiques.

150. Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", Comparable Worth Issues and Alternatives, E. Robert Livernash (éd.), Equal Employment Advisory Council, Washington (D.C.), 1980, p. 160.

151. Ibid., p. 161.

152. Loree, Marguerite J., "Women, Work and the Law: An Outline of the Socio-Economic Roles of the French Female Population as Re-assessed in the Recent Equal Pay and Equal Opportunity Legislation", University Press, 1980, p. 64.

Si le Comité croit qu'une entreprise a contrevenu à la Loi, il en informe le ministre des Affaires sociales et les employeurs intéressés. Un employé ne peut engager une action qu'en son nom. Le gouvernement hollandais a publié une brochure qui explique l'étendue du droit et la façon de s'en prévaloir. Il y a également eu une campagne de publicité à la télévision; malgré cela, peu d'actions ont été engagées<sup>144</sup>. Le gouvernement affirme qu'aucune loi ni aucun règlement ne contreviennent au principe de l'égalité des rémunérations. L'article 8 établit que toute condition qui prévoit des salaires inférieurs fondés sur le sexe d'un employé est nulle et de nul effet<sup>145</sup>. En générale, les systèmes de classification établis dans les conventions collectives ne sont pas appliqués différemment aux hommes et aux femmes. Aucune vérification officielle n'est faite au niveau des entreprises. Une étude réalisée en 1980 révèle que 16 p. 100 des femmes aux Pays-Bas se sont plaintes de discrimination salariale et, qu'à cette époque, l'écart salarial était de 25,2 p. 100<sup>146</sup>.

## LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS

À la fin des années 40, les Pays-Bas étaient dotés d'un système national d'évaluation des fonctions qui s'ajoutait à la politique salariale nationale. Au cours des années 60, ce système a été abandonné, mais la méthode normalisée (GM) sur laquelle reposait le plan national a été conservée, et la plupart des entreprises utilisent encore une certaine forme d'évaluation des fonctions<sup>147</sup>. Les techniques d'évaluation des fonctions sont devenues très complexes. Cela est en partie dû à l'élimination de plus en plus fréquente de la distinction entre les cols blancs et les cols bleus. Actuellement, 80 p. 100 des cols bleus et 40 p. 100 des cols blancs sont assujettis à un système d'évaluation des fonctions<sup>148</sup>. Ce dernier n'a jamais été obligatoire. Il existe une dizaine de systèmes d'évaluation des fonctions, lesquels peuvent se ressembler sans être identiques. Sont également utilisées la simple classification hiérarchique des postes par l'entreprise et la classification selon des catégories générales<sup>149</sup>, comme ouvriers qualifiés, ouvriers spécialisés et ouvriers non qualifiés.

144. " Draft EEC Commission Report on Equal Pay ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 58, novembre 1978, p. 22.

145. Ibid., n° 58, p. 19.

146. " Les salaires dans la Communauté économique européenne ", Femmes au Travail, 1981, n° 2, p. 6.

147. Craig, Christine, " Towards National Job Evaluation? Trends and Attitudes in Britain and in the Netherlands ", Industrial Relations Journal, vol. 8, n° 1, printemps 1977, p. 30.

148. Bellace, Janice R., " A Foreign Perspective ", Comparable Worth Issues and Alternatives, E. Robert Livernash (éd.), Equal Employment Advisory Council, Washington (D.C.), 1980, p. 155.

149. " Draft EEC Commission Report on Equal Pay ", Ibid., n° 58, p. 34.



LA LEGISLATION

La loi du 20 mars 1975 a établi le droit des hommes et des femmes à l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale. L'article 2 de la loi prévoit que le contrat d'embauche autorise un employé à faire valoir son droit à un salaire égal à celui normalement reçu par un employé de l'autre sexe pour un travail de valeur égale<sup>139</sup>.

Aux termes des articles 3 et 5, le droit à une rémunération égale peut être déterminé en comparant les salaires normalement versés par les entreprises à un employé du sexe opposé qui exécute un travail de valeur égale; si cela est impossible, le travail peut être comparé à un travail d'une même entreprise, l'employé peut se référer aux salaires versés par une autre entreprise similaire ou qui appartient au même secteur d'activité. Les salaires sont considérés comme égaux s'ils sont calculés sur une même base (p. ex. les échelles salariales) et si les avantages sociaux sont pris en compte<sup>140</sup>.

LA MISE EN APPLICATION

En vertu de l'article 16, une action ne peut être engagée que si un employé produit un jugement motivé du " Comité de l'égalité des rémunérations " qui a été créé par l'article 9. Peu importe que ce jugement soit positif ou négatif. Le Comité est formé de cinq membres nommés par le ministre des Affaires sociales : deux membres représentant les employeurs, deux représentant les employés et un président qui est un fonctionnaire du Ministère<sup>141</sup>. L'article 10 établit que le Comité doit, à la demande de l'employé ou de l'employeur ou des deux parties, communiquer la demande de l'employé auquel l'employé a droit en vertu de la loi. Le Comité doit également fournir le complément d'information demandée par l'instance chargée de régler le litige<sup>142</sup>.

L'article 6 du décret extraordinaire de 1945 protège un employé qui exerce son droit. En vertu de ce décret, la résiliation unilatérale d'un contrat d'embauche est assujettie à l'autorisation préalable du directeur du bureau d'emploi régional. Cette autorisation n'est pas donnée si l'employeur veut congédier un employé parce que celui-ci exerce un droit qui est prévu par la loi<sup>143</sup>.

139. " Draft EEC Commission Report on Equal Pay ", European Industrial Relations Review (EIRR), no 58, novembre 1978, p. 17.

140. Ibid., no 58, p. 17.

141. Ibid., no 58, p. 21.

142. Ibid., no 58, p. 18.

143. Ibid., no 58, p. 20.



travailleurs manuels ou les contrats de services et de l'article 22(6) de la loi coordonnée du 12 novembre 1971 sur les contrats d'embauche de travailleurs non manuels. En vertu de ces lois, l'employeur doit informer un employé par écrit des motifs de son congédiement. Si ceux-ci sont injustes, l'employé peut réclamer une indemnisation. Le congédiement sera jugé injuste si les motifs invoqués sont illégaux. Depuis 1978, aucune affaire de ce genre ne s'est présentée<sup>135</sup>.

L'Inspection du travail et des mines doit veiller à l'application des dispositions du Règlement du 10 juillet 1974, en vertu de l'article 5. L'Inspection du travail est un service du ministère du Travail du Luxembourg. Il veille à ce qu'entreprises et établissements respectent le Règlement. Depuis 1978, aucune infraction n'a été signalée<sup>136</sup>.

#### LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Il y a trois principaux types de classification des fonctions utilisés au Luxembourg : 1) la méthode des catégories, méthode simple et non analytique; 2) la comparaison des facteurs; 3) la méthode des cotes. La comparaison des facteurs et la méthode des cotes sont toutes deux analytiques et peu utilisées. La méthode traditionnelle de classification des emplois par catégorie, en fonction du niveau de compétence, est la plus courante<sup>137</sup>.

L'Inspection du travail a rapporté à la Commission européenne qu'elle n'avait reçu aucune plainte et n'avait découvert aucune infraction à la réglementation sur l'égalité des rémunérations. C'est sans doute à cause de sa faible population et de son économie dominée par l'industrie lourde que le Luxembourg ne compte pas vraiment d'emplois traditionnels sous-évalués dans d'autres pays<sup>138</sup>.

---

135. "Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 58, novembre 1978, p. 20.

136. Ibid., n° 58, p. 21.

137. Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", Comparable Worth Issues and Alternatives, E. Robert Livernash (ed.), Equal Employment Advisory Council, Washington (D.C.), 1980, p. 155.

138. Ibid., Ibid., p. 155.

LA LEGISLATION

Une loi entrée en vigueur le 12 juin 1965 exigeait que toutes les conventions collectives exposent " en détail les règles sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations excluant toute discrimination fondée sur le sexe ". Le gouvernement déclare qu'il n'existe aucune convention collective qui ne garantisse pas le principe de l'égalité des rémunérations<sup>132</sup>.

Le 10 juillet 1974, le Règlement du Grand-Duché a été adopté pour qu'il y ait conformité avec la Directive sur l'égalité des rémunérations de la C.E.E. L'article 1 de ce règlement prévoit que tous les employeurs doivent accorder le même salaire aux hommes et aux femmes qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale. L'article 2 définit " rémunération " comme comprenant le salaire de base ordinaire ou le salaire minimum et tous les avantages et suppléments versés directement ou indirectement. L'article 3 énonce que le salaire doit être " fixé en vertu de règles, de catégories et de critères de classification identiques... et que tous les autres éléments de base de calcul de la rémunération, en particulier l'évaluation des fonctions, doivent se rapporter aux employés des deux sexes<sup>133</sup> ".

LA MISE EN APPLICATION

L'article 6 du Règlement du Grand-Duché du 10 juillet 1974

établit que les différends qui découlent de l'application du Règlement doivent être renvoyés à une cour ou à un tribunal compétent en matière de contrats d'embauche. Seule la personne touchée directement peut tenter des poursuites devant le Tribunal du travail pour faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations. S'il y a une convention collective, une organisation qui est partie à la convention peut intervenir et poursuivre la revendication. Depuis 1978, il n'y a eu aucune poursuite touchant la discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération. Il semble que les syndicats aient réglé la majorité des différends<sup>134</sup>. L'article 4 prévoit que toute disposition dans un contrat de travail ou une convention collective non conforme au principe de l'égalité des rémunérations est automatiquement nulle et de nul effet et que le plus faible taux de rémunération sera remplacé par le taux le plus élevé.

Un employé qui revendique le droit d'obtenir l'égalité de rémunération est protégé contre le congédiement en vertu des articles 15(2) et 16 de la loi du 24 juin 1970, des règles régissant les contrats d'embauche de

<sup>132</sup>. " Draft EEC Commission Report on Equal Pay ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 58, novembre 1978, p. 29.

<sup>133</sup>. Ibid., p. 17.

<sup>134</sup>. Ibid., p. 26.

L'Inspection du travail supervise l'application des lois sur l'emploi. Des amendes peuvent être imposées si l'on ne s'y conforme pas. Les amendes varient de 200 000 à 1 000 000 liras (de 220 \$ à 1 100 \$) pour une infraction à l'article 14 de la loi. Le plaignant entame lui-même des poursuites. Il est illégal de congédier un employé qui exerce ce droit. La loi n° 533 du 11 août 1973 introduisait de nouvelles procédures relatives aux différends en matière d'emploi mettant en cause des employés. Cette loi est plus simple et moins coûteuse et accorde en outre une aide financière de l'Etat aux employés qui n'ont pas les moyens d'entreprendre une action. La loi prévoit aussi une procédure de conciliation facultative<sup>130</sup>. Les plaintes de discrimination déposées en vertu de la nouvelle loi peuvent être renvoyées à un juge examinateur qui convoquera les parties en cause dans les deux jours qui suivent et recevra une déclaration des faits en litige. La plainte peut être formulée par l'employé ou un représentant.

Lorsque le juge conclut que la plainte est fondée, il peut ordonner à l'employeur de mettre fin immédiatement à la pratique discriminatoire. Les parties peuvent interjeter appel auprès de la cour d'appel. S'il refuse de se conformer à une ordonnance, le contrevenant est passible d'une amende de 80 000 liras (90 \$) ou d'un emprisonnement de trois mois<sup>131</sup>.

De nombreux différends peuvent être réglés grâce à la conciliation ou par les syndicats qui prêtèrent la voie des relations industrielles à un litige porté devant les tribunaux. Aucun organisme spécial n'a été créé pour veiller à l'application de la nouvelle loi. Toutefois, l'article 18 engage le gouvernement à présenter au Parlement un rapport annuel sur l'application de la loi.

130. " Draft EEC Commission Report on Equal Pay ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 58, novembre 1978, p. 21.

131. " Italy, Anti-discrimination Act Comes Into Force ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 58, novembre 1978, p. 18.

## L'ITALIE

### LA LEGISLATION

L'article 37 de la Constitution italienne de 1948 reconnaît le droit à l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale :

Une travaillieuse jouit des mêmes droits qu'un collègue masculin et, à travail égal, reçoit un salaire égal.

Dans leurs décisions, les tribunaux ont établi que ce droit est inaliénable et qu'il peut être revendiqué en cour<sup>127</sup>.

Au chapitre de l'emploi, la loi anti-discrimination de l'Italie (9 décembre 1977) prévoit l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes. L'article 2 prévoit ce qui suit :

Les travaillieuses ont droit à un salaire égal à celui des hommes lorsque le travail exigé est égal ou de valeur égale.

Des critères communs à l'intention des hommes et des femmes doivent être adoptés au moment d'établir le classement des emplois et les structures des salaires.

La loi a pour objet de se conformer à la directive sur l'égalité des rémunérations de la Commission européenne. Les Italiens utilisent un système de classement des emplois non analytique, plus simple que la méthode des cotes numériques. Ils ont aussi augmenté le nombre de classifications d'emplois<sup>128</sup>.

L'article 19 prévoit l'abrogation de toutes les dispositions légales contraires à la loi. Ces dispositions seront déclarées nulles et de nul effet. Les conventions collectives établissent la politique de l'emploi et du salaire de base en fonction des catégories de travailleurs. Celles-ci sont établies d'après la classification qui exclut toute discrimination fondée sur le sexe. En 1979, la différence salariale entre les hommes et les femmes s'élevait à 23,6 p. 100<sup>129</sup>.

127. " Draft EEC Commission Report on Equal Pay ", European Industrial Relations Review, n° 58, novembre 1978, p. 18.

128. Bellace, Janice R., " A Foreign Perspective ", Comparable Employment Advisory and Alternatives, E. Robert Livernash (ed.), Equal Employment North America Council, Washington (D.C.), 1980, p. 149.

129. " Les salaires dans la Communauté économique européenne, Femmes au travail, n° 2, 1982, p. 6.



pour arriver à telle ou telle conclusion dans les divers cas, car les décisions visent avant tout les parties en cause et non pas les utilisateurs de l'extérieur. Les deux parties exposent leurs arguments, puis le jugement est prononcé sans qu'en soient précisés les motifs<sup>121</sup>.

Le salaire est défini comme " une compensation, en espèces ou en nature, qu'un employé reçoit directement ou indirectement relativement à son emploi<sup>122</sup> ". Les cas soumis ont permis d'établir que cette définition inclut les primes et les régimes de pension (la plupart des pays excluent les pensions). La loi autorise une femme à réclamer un salaire égal à celui d'un homme travaillant non seulement dans le même établissement, mais aussi dans un des divers établissements qui appartiennent au même employeur ou à un employeur associé, dans la mesure où ces établissements se trouvent dans la même ville, municipalité ou localité. Une enquête faite en 1980 montre que 31,7 p. 100 des femmes en Irlande ont porté plainte pour motif de discrimination salariale<sup>123</sup>.

Il a été établi par les affaires portant sur la valeur égale du travail accompli qu'il est permis de comparer les divers facteurs entre eux, c'est-à-dire de comparer les exigences du travail physique, ainsi que la concentration et la dextérité requises pour certaines compétences<sup>124</sup> précises. C'est ce qui a été établi dans l'affaire Waterford Glass<sup>124</sup> lorsque l'agent chargé de l'application du principe de l'égalité a conclu :

... que le travail exercé par des ouvriers masculins demande beaucoup de force et d'endurance physiques et qu'il est parfois effectué dans des conditions très désagréables. Toutefois, sur le plan de l'énergie physique, le travail effectué par les travailleuses exige autant de compétence, de dextérité et de concentration que celui effectué par leurs collègues masculins<sup>125</sup>.

La décision portant sur l'affaire Waterford Glass revêt une grande importance, car elle a établi que les facteurs comme la compétence et l'effort physique et mental peuvent être pris en compte au moment de comparer les emplois<sup>126</sup>. Cela veut dire qu'il est possible de faire un très large éventail de comparaisons d'emplois.

121. Irlande, " Equal Pay and the Law ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 81, 1980, p. 10.

122. Ibid., n° 81, p. 10.

123. " Les salaires dans la Communauté économique européenne ", Femmes au travail, n° 2, 1982, p. 6.

124. Waterford Glass v. Amalgamated Transport and General Workers Union, European Industrial Relations Review (EIRR), n° 55, 1978, p. 12.

125. Irlande, " Equal Pay and the Law ", Ibid., n° 81, 1980, p. 11.

126. Ibid., n° 81, p. 11.



amende peut être imposée sur déclaration sommaire de culpabilité pour la perpétration d'un acte criminel. Le tribunal peut aussi imposer une amende à l'employeur à l'avantage du plaignant. Ce montant ne peut excéder les arriérages de salaire auxquels aurait droit le plaignant 117.

Un employé congédié peut choisir la réparation recommandée à l'article 10. Le Tribunal du travail mène une enquête. Il peut ensuite ordonner à l'employeur de verser à l'employé une indemnisation égale au salaire qu'il aurait reçu à compter de la date de son renvoi, jusqu'à concurrence de cent quatre semaines de rémunération, et ce, jusqu'au prononcé de l'ordonnance du tribunal. Celui-ci peut en outre ordonner la réintégration de l'employé. Si l'employeur ne se rend pas à la décision de la cour dans les deux mois qui suivent sa notification, il est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende maximale de 180 \$, et d'une autre amende de 18 \$ par jour pour chaque jour où il contrevient à la Loi 118.

## LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS

La classification des fonctions utilisée en Irlande est le type "traditionnel", à savoir main-d'oeuvre non qualifiée, spécialisée, qualifiée ou de métier, de bureau, technique ou administrative, professionnelle ou de gestion. Le système utilisé et les critères de classification des fonctions varient selon la nature des diverses organisations. Les plans d'évaluation des fonctions sont rares et ne sont utilisés que dans les grandes entreprises 119. La loi ne fait aucunement allusion à l'évaluation des fonctions. Elle laisse à des agents de l'égalité indépendants le soin d'évaluer les cas particuliers lorsque surviennent des différends.

## L'INCIDENCE DE LA LOI

Les médias ont beaucoup parlé des dispositions de la Loi, et les employés ont reçu une brochure qui les informe de leurs droits. Aucune plainte de congédiement pour revendication du droit à l'égalité des rémunérations n'a été déposée jusqu'à maintenant. La discrimination fondée sur le sexe étant courante en Irlande, la plupart des affaires portaient sur la valeur égale du travail accompli. Aussi, comme dans la plupart des affaires on ne disposait pas d'un plan d'évaluation de l'emploi, l'agent chargé de l'application du principe de l'égalité ou le Tribunal du travail établissait de façon subjective la valeur du travail en se fondant sur les exposés des parties 120. Il est difficile d'imaginer la méthode employée

117. "Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 58, novembre 1978, p. 20.

118. Ibid., n° 58, p. 20.

119. Ibid., n° 58, p. 32.

120. Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", Comparable Worth Issues and Alternatives, E. Robert Livermash (éd.), Equal Employment Advisory Council, Washington (D.C.), 1980, p. 151.

## LES MOTIFS AUTRES QUE LE SEXE

La loi ne précise pas ce que peuvent être les motifs autres que le sexe. Les agents chargés de l'application du principe de l'égalité et le Tribunal du travail ont statué sur un certain nombre de motifs, soit la convenue personnelle, la menace d'instances, l'âge, le poste antérieur occupé dans la société, la capacité d'exercer des fonctions supplémentaires, la qualification supplémentaire et la surévaluation<sup>114</sup>.

## LES AGENTS CHARGÉS DE L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ

Il n'y a pas vérification systématique de l'application du principe de l'égalité des rémunérations dans l'industrie, quoique l'article 6 prévoit la nomination d'agents chargés de l'application du principe de l'égalité des rémunérations. Les agents peuvent entrer dans les locaux pour obtenir des renseignements et inspecter le travail qui s'y effectue. Les employeurs sont tenus de fournir à l'agent les dossiers et documents demandés. Toute personne qui gêne un agent dans l'exercice de ses fonctions commet une infraction et est passible d'une amende<sup>115</sup>.

Un employé, un employeur ou une agence de l'égalité de l'emploi peut renvoyer un différend aux agents nommés par le Tribunal du travail pour qu'ils fassent une enquête et des recommandations (art. 7). L'agence de l'égalité de l'emploi peut renvoyer une affaire à un agent si un employeur ne s'est pas conformé à la loi, mais on ne peut raisonnablement s'attendre à ce qu'un employé fasse de même. L'agent mène une enquête, puis présente des recommandations au tribunal et aux parties intéressées. Les recommandations ne sont pas exécutoires. Il incombe au Tribunal du travail d'ordonner aux parties de se conformer à une recommandation ou d'envoyer d'interjeter appel contre la recommandation (art. 8). Un appel peut être interjeté sur un point de droit auprès de la Cour suprême<sup>116</sup>.

## LA MISE EN VIGUEUR

Le refus de se conformer à une ordonnance du Tribunal du travail peut entraîner des amendes subséquentes, jusqu'à ce que l'ordonnance soit modifiée. L'article 9 protège l'employé qui est congédié pour avoir revendiqué son droit à l'égalité des rémunérations. Un employeur qui renvoie un employé pour ce motif est jugé coupable d'une infraction et est passible d'une amende. Un employé congédié peut intenter une action auprès du Tribunal du travail. Il incombe à l'employeur d'établir que le congédiement ne découlait pas de la revendication du droit à l'égalité des rémunérations. Si le tribunal conclut qu'une infraction a été commise, une

<sup>114</sup>. Irlande, "Equal Pay and the Law", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 81, 1980, p. 12.

<sup>115</sup>. "Draft EEC Commission report on Equal Pay", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 58, novembre 1978, p. 21.

<sup>116</sup>. Irlande, "Equal Pay and the Law", ibid., p. 10.

suppose une évaluation subjective de la part des agents chargés de l'application du principe de l'égalité<sup>110</sup>.

La valeur égale existe lorsque "... le travail exécuté par un employé a la même valeur que celui exécuté par un collègue exécuté par un collègue, l'effort physique ou mental, la responsabilité et les conditions de travail" [article 3b)]<sup>111</sup>. L'article 2 prévoit que le contrat de travail d'une femme doit renfermer une clause stipulant qu'elle a droit au même salaire qu'un collègue masculin lorsque tous les deux font le même travail. Lorsqu'il n'y a ni clause de ce genre ni convention, l'article 4 prévoit que les conditions d'emploi doivent inclure le droit à l'égalité des rémunérations, et cela signifie que la disposition l'importera sur toute convention pouvant aller à l'encontre du principe de l'égalité des rémunérations<sup>112</sup>. La Commission européenne estime que cette loi est, sur le plan technique, conforme à la directive sur l'égalité des rémunérations.

## LES MODALITÉS DE PRÉSENTATION D'UNE PLAINTE

Il incombe à la requérante de démontrer l'existence d'un différend au chapitre de l'égalité des rémunérations. Ce qui veut dire que l'employé doit avoir demandé à son employeur la parité salariale avec un homme ou un groupe d'hommes désigné, et que l'employeur a refusé. Une fois qu'elle a établi qu'il y a effectivement différend, la revendication passera à la deuxième étape. La deuxième étape s'appliquera à la deuxième ou à la troisième étape. L'agent chargé de l'application du principe de l'égalité conclut que toutes les requérantes font le même travail. La troisième étape constitue la parité principale de l'enquête lorsqu'il faut prouver qu'une requérante fait le même travail qu'un homme selon les termes de la loi. Si l'on conclut que la requérante fait le même travail qu'un homme, la revendication passe alors à la quatrième étape. La charge de la preuve incombe désormais à l'employeur. Celui-ci peut justifier l'écart salarial en établissant que celui-ci n'est pas fondé sur le sexe de l'employée<sup>113</sup>.

<sup>110</sup>. Irlande, "Equal Pay and the Law", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 81 et 101, 1980, p. 11.

<sup>111</sup>. Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", Equal Employment Advisory Council, Washington (D.C.), 1980, p. 151.

<sup>112</sup>. "Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 58, novembre 1978, p. 17.

<sup>113</sup>. Irlande, "Equal Pay and the Law", ibid., p. 11.

Avant 1975, les écarts salariaux fondés sur le sexe et l'état civil étaient monnaie courante. Pour se conformer à la Directive sur l'égalité des rémunérations de la C.E.E., l'Irlande a adopté, le 1<sup>er</sup> juillet 1974, l'Anti-discrimination (Pay) Act qui est entré en vigueur le 31 décembre 1975. Cette loi établit que les femmes ont droit à une rémunération égale pour un même travail ou un travail de valeur égale :

- Lorsque toutes deux exercent le même travail dans des conditions identiques ou semblables, ou que l'une peut remplacer l'autre sans distinction;
- Lorsque le travail exécuté par l'une des personnes est identique à celui exécuté par l'autre, et que toute différence entre le travail exécuté ou les conditions dans lesquelles il est exécuté sont peu fréquentes ou de peu d'effet sur le travail dans son ensemble; et
- Lorsque le travail exécuté par l'une des personnes est de valeur égale à celui exécuté par l'autre sur le plan des exigences et des critères comme la compétence, l'effort physique ou mental, la responsabilité et les conditions de travail.

Avant l'entrée en vigueur de l'Anti-discrimination (Pay) Act, le gouvernement irlandais avait déposé un projet de loi qui aurait repoussé la date d'entrée en vigueur de la loi dans certains secteurs, parce que l'état de l'économie rendait son application difficile. Le gouvernement irlandais s'est adressé à la Commission européenne pour obtenir une dérogation temporaire à la Directive sur l'égalité des rémunérations, mais la Commission a refusé sa requête et l'Anti-discrimination (Pay) Act est entré en vigueur comme prévu. Cette loi a été modifiée par l'Employment Equality Act du 1<sup>er</sup> juin 1977.

La loi énonce trois critères pour déterminer s'il s'agit d'un "travail semblable" ou non : 1) "même travail" s'applique lorsque le travail exécuté et les conditions dans lesquelles il est pratiqué sont pratiquement les mêmes pour les hommes et pour les femmes. Ce critère porte sur le travail réel exécuté et non sur la responsabilité d'exécuter le travail. 2) De "nature semblable" s'applique lorsque les différences sont peu fréquentes ou peu importantes, mais pas nécessairement les deux. Ainsi, un facteur de "travail difficile" n'aura une différence importante que si le travail exige "beaucoup d'effort physique" ou s'il exige un "volume considérable" d'effort physique. 3) Le "travail de valeur égale" représente la revendication la plus difficile à vérifier, car elle



Les employés bénéficient d'une protection générale contre le licenciement qui survient à la suite d'une poursuite ou de la plainte d'un employé pour obtenir l'application du principe de l'égalité des rémunérations. Les travailleurs sont exemptés de l'application de ce principe si le sexe des travailleurs constitue une "condition déterminante pour exécuter le travail".

La nouvelle loi donne droit aux syndicats d'obtenir des renseignements sur les mesures qu'utiliseront les employeurs pour appliquer le principe de l'égalité des rémunérations. Ces derniers devront aider les syndicats à informer les employés.

Une nouvelle "section de l'égalité des sexes" doit être créée pour surveiller l'évolution de la situation en matière d'égalité et informer les personnes touchées. Cette section travaillera de concert avec le Comité de l'égalité. Des bureaux seront établis dans les régions pour surveiller la situation et faire rapport au ministère. Ce dernier comportera une section spéciale s'occupant du principe de l'égalité au sein de son Comité de l'emploi, laquelle se composera d'un haut fonctionnaire du ministère, d'un membre du Comité de l'égalité et de représentants des employeurs et des travailleurs, en vue de les conseiller sur les nouvelles lois à adopter et de les renseigner sur le fonctionnement des mesures actuelles.



## LA GRÈCE

La nouvelle loi relative à l'application des obligations de la Grèce face à la Communauté économique européenne en matière d'égalité des rémunérations et des traitements devait prendre effet au début de 1984, avec l'approbation du Parlement.

La Constitution grecque de 1975, article 22(1)(b), établit que " tous les travailleurs, sans distinction de sexe ou autre, ont droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ". L'article 116(2) au principe de l'égalité des rémunérations. Deux lois complètent la Constitution, et l'une d'elles applique à la Grèce la teneur de la Convention n° 100 de l'O.I.T. sur l'égalité des rémunérations. La deuxième loi vient renforcer la convention collective nationale, conclue en février 1975, qui applique l'égalité des rémunérations aux salaires minimums convenus. Les tribunaux ont conclu que les principes de la convention collective nationale s'appliquent à tous les niveaux de salaire et pas uniquement aux taux de salaires minimums.<sup>109</sup>

### LA POSSIBILITE D'ENGAGER DES POURSUITES

Un employé peut saisir une cour civile d'une plainte. Les employés peuvent chercher conseil auprès du " comité de l'égalité " créé en 1982 pour surveiller toutes les questions concernant l'égalité. Les employés peuvent se fonder sur l'article 4(2) de la Constitution pour mettre en vigueur l'égalité des chances et les conditions de travail. L'article 4(2) garantit " des obligations et des droits égaux " aux hommes et aux femmes. Il sera difficile pour un employé de constituer un dossier, car il n'existe aucune obligation précise de divulguer des renseignements sur l'employeur, et rien ne protège l'employé qui loge une plainte.

### LA MISE EN VIGUEUR

La nouvelle loi donnera aussi le droit aux syndicats de représenter un employé devant une cour civile. Les inspecteurs du travail peuvent imposer directement des pénalités pour infraction aux dispositions à savoir des amendes administratives allant de 10 000 à 100 000 drachmes (de 130 \$ à 1 300 \$). Un employeur peut en appeler de ces amendes.

La nouvelle loi régit la discrimination avant, pendant et après la relation d'emploi. Pendant la relation d'emploi, le principe d'égalité est celui de l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale. Les critères pour établir la rémunération doivent être communs aux hommes et aux femmes; toute discrimination en raison du sexe doit être exclue. Si des avantages matrimoniaux spéciaux doivent être versés, le couple décidera lequel des deux recevra le supplément.

109. Grèce, " New Law on Equality ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 120, p. 18-19.

## LES DISPOSITIONS DE PÉNALITÉ

La nouvelle loi prévoit des amendes de 2 000 à 20 000 francs ou un emprisonnement de deux mois à un an pour les employeurs qui refuseront de se conformer à l'article L 152-1 modifié. La nouvelle loi comporte une disposition intéressante selon laquelle un tribunal peut ajourner le prononcé de la peine dans un délai déterminé. Au cours de ce délai, un employeur peut définir les mesures propres à assurer, dans l'entreprise en cause, le rétablissement de l'égalité des rémunérations. Un employeur s'exécute en consultant le comité d'entreprise ou les délégués du personnel qui l'aideront à définir les mesures qui s'imposent. Une fois le délai écoulé, le tribunal appréciera s'il y a lieu " de prononcer une dispense de peine " ou d'imposer des sanctions (art. L 150-1-2 modifié).

Un particulier peut réclamer des dommages en cour pour infraction à ses droits. Un syndicat peut aussi entamer des poursuites au nom d'employés s'ils ne s'y opposent pas (art. L 123-6 modifié) :

... Le gouvernement se dit très confiant dans l'aptitude des syndicats français à prendre l'initiative dans ce domaine - en agissant en justice en faveur d'un salarié (qui, autrement, aurait pu hésiter à faire les démarches lui-même), et de négocier des " plans de promotion de l'égalité... 107

En vertu de l'article L 330-2 (modifié), un " conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être créé et doit relever des ministres chargés des droits de la femme, du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ". Cet organisme sera chargé de participer à l'élaboration et à l'application de la politique menée en matière d'égalité professionnelle.

## LES PLANS D'EGALITE

En vertu de la nouvelle loi, l'Etat peut appuyer le plan d'égalité d'un employeur si ledit plan constitue une mesure exemplaire dans la réalisation de l'égalité d'emploi (art. 18 de la loi du 16 juillet 1983). L'employeur doit présenter un rapport annuel sur la situation comportant une analyse chiffrée permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des hommes et des femmes en matière d'embauche, de classification et de rémunération. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année en vue d'assurer l'égalité de rémunération. Les syndicats et les employeurs peuvent obtenir des exemplaires du rapport sur demande. Cette obligation s'applique aux " entreprises " d'au moins 300 salariés en 1984, et à celles d'au moins 50 salariés en 1985 (art. 21 de la loi du 16 juillet 1983) 108.

108. Ibid., n° 115, p. 24.

107. " Stronger Equality Legislation ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 115, p. 24.

Avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, les inspecteurs du travail étaient investis de vastes pouvoirs. Tout comme le plaignant, ils pouvaient chercher à obtenir réparation.

Il y a des dispositions précises pour protéger les employés qui exercent leurs droits parce qu'ils sont congédiés injustement. Un employé ne peut être congédié sans cause "réelle et sérieuse". Le renvoi sera nul et de nul effet et la réintégration est de droit. Si le salarié ou la salariée refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, il ou elle peut bénéficier d'une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire des six derniers mois, en plus des indemnités de licenciement habituelles<sup>106</sup>.

La nouvelle loi définit la valeur égale comme suit :

(article L 140-2) : tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages ou accessoires, payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

1. L'article L 140-2 du Code du travail doit être remplacé par les dispositions suivantes :

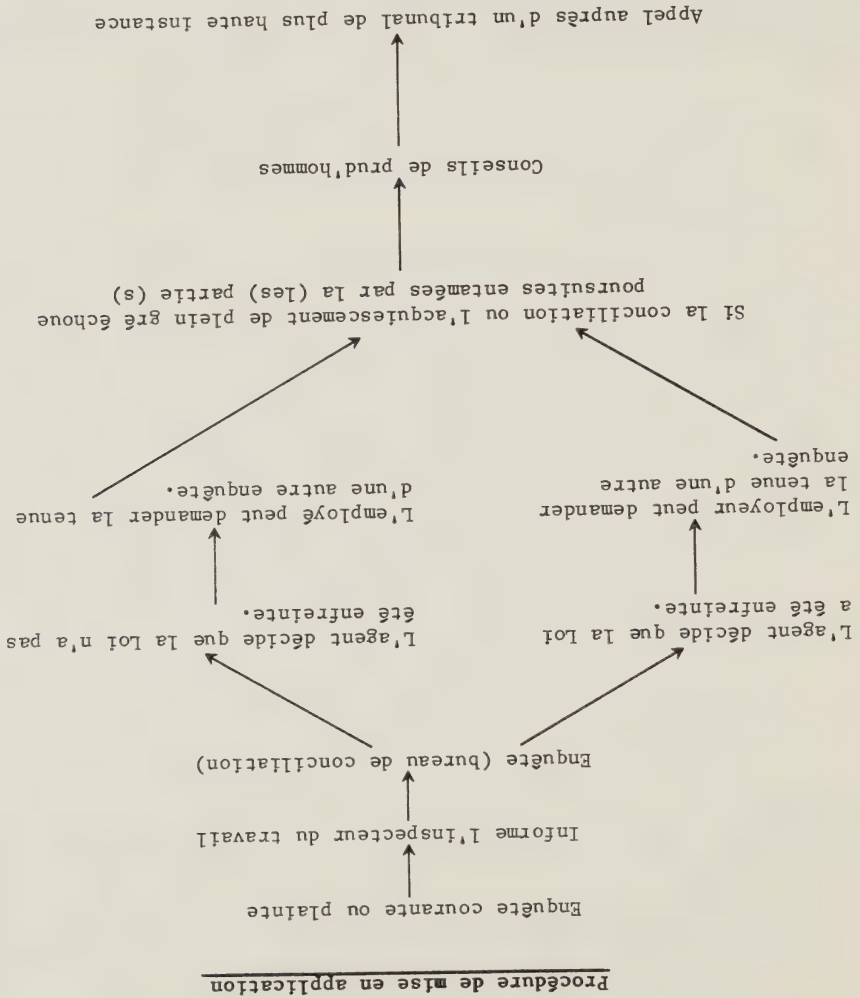
Sont considérées comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

L'employeur est tenu de fournir une preuve pour justifier les disparités de rémunération. L'employé peut alors apporter une preuve pour appuyer sa revendication. Le tribunal peut aussi ordonner d'autres "mesures d'instruction" qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié (art. L 1408 modifiée).

La procédure est la suivante<sup>105</sup> :

Figure 1



<sup>105</sup>. Jorée, Marguerite J., "Women, Work and the Law; An Outline of the Socio-Economic Roles of French Female Population as Re-assessed in the Recent Equal Pay and Equal Opportunity Legislation", Ronnié Steinberg Ratner (ed.), Temple University Press, 1980, p. 87-88 (le décret du 27 mars 1973 a établi la procédure advenant un conflit).



Des exceptions à la loi sur l'égalité des rémunérations seront permises lorsque le sexe constituera une "condition déterminante" pour l'exercice d'un emploi. Une liste des emplois touchés doit être publiée après consultation des représentants des deux parties : l'employeur et l'employé, ou son représentant. Cette liste sera révisée périodiquement (art. L 123-2). Le gouvernement veut que l'employeur ne puisse disposer que d'un nombre limité d'exceptions. Ces dispositions remplaceront celle du Code pénal en vertu de laquelle une défense alléguant un " motif légitime " était autorisée (art. 20)103.

# LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET LES CONTRATS DE TRAVAIL

Toute disposition d'un contrat particulier ou d'une convention collective qui enfreint le principe de l'égalité des rémunérations sera nulle et sans effet. Cela exclut les dispositions relatives à la discrimination positive en faveur des femmes (art. L 123-3) et celles sur la maternité (art. L 123-2).

Il est possible de négocier des " plans pour l'égalité professionnelle " dans les " entreprises " (n° 1 L 123-4). Ces plans doivent promouvoir l'égalité. Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en oeuvre un " plan d'égalité ", à condition d'avoir d'abord consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et d'avoir obtenu l'assentiment des directions régionales du travail et de l'emploi au sujet du plan104.

103. " Stronger Equality Legislation ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 115, p. 24.

104. Ibid., n° 115, p. 24.

ailleurs presque cinq ans pour régler celles qui ont été contestées devant les tribunaux. Le Conseil de prud'hommes a, à quelques reprises, rendu une décision en faveur des travailleurs<sup>99</sup>, mais l'employeur a interjeté appel de la plupart de ces décisions<sup>99</sup>.

Il existait certains problèmes au chapitre de la Loi, ce qui peut expliquer le faible nombre de plaintes inscrites. Il y avait confusion en raison des nombreuses autres lois régissant la rémunération et l'emploi, mais aucune disposition ne prévoyait que cette Loi, en particulier, devait prévaloir en cas de conflit. En outre, les agents chargés d'assurer la conformité à la Loi manquaient d'information. Ils parvenaient mal à déterminer s'il y avait infraction ou non et s'il y avait matière à poursuivre. La principale critique dont la Loi faisait l'objet portait sur l'absence de plans discriminatoires d'évaluation des emplois<sup>100</sup>.

En 1980, un rapport du gouvernement, combiné à des rapports d'étape de la Commission économique concernant l'application des exigences de la C.E.E., a exercé des pressions sur le gouvernement français pour appliquer les recommandations dans une nouvelle loi.

## LA RÉFORME : UNE NOUVELLE LOI

La loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été adoptée le 13 juillet et est entrée en vigueur le 16 juillet 1983. Elle traite essentiellement de l'égalité des rémunérations et renferme aussi quelques nouvelles dispositions sur le travail de valeur égale.

La nouvelle loi s'applique aux secteurs privé et public.<sup>101</sup> Auparavant, des lois distinctes s'appliquaient à chaque secteur<sup>101</sup>. La loi interdit explicitement toute discrimination fondée sur le sexe. L'employeur et les syndicats disposent maintenant de droits plus importants et ces derniers peuvent entamer des poursuites, présenter des requêtes au nom de leurs membres et négocier des plans de "promotion de l'égalité"<sup>102</sup>. Une des critiques formulées à l'endroit de la Loi, c'est qu'elle ne va pas assez loin et ne prévoit rien au chapitre de la discrimination indirecte.

99. Lorté, Marguerite J., "Women, Work and the Law: An Outline of the Socio-Economic Roles of the French Female Population as Re-assessed in the Recent Equal Pay and Equal Opportunity Legislation", University Press, 1980, p. 419.

100. Ibid., p. 89.

101. Secteur public - Loi de la fonction publique, 19 octobre 1946; secteur privé - Loi sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, 1972.

102. "Stronger Equality Legislation", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 115, p. 24.

Le préambule de la Constitution française de novembre 1946 garantissant l'égalité entre les sexes<sup>94</sup>. Les différences explicites fondées sur le sexe dans les salaires de base établis dans les conventions collectives ont été éliminées, en 1946, en vertu d'un décret. La loi du 11 février 1950 établit que les barèmes salariaux fixés dans le cadre de négociations collectives doivent être conformes au principe de l'"égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale". Le 22 décembre 1972, la loi sur l'égalité des rémunérations était adoptée, et le décret du 27 mars 1973 la rendait exécutoire. Les articles 1 et 2 (n° 72-1143) énoncent expressément le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes. " Pour un même travail ou un travail de valeur égale..., toutes les catégories et tous les critères de classification et de promotion, et toutes les bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes<sup>95</sup>. " La rémunération inclut le salaire minimum ou le salaire de base ordinaire, ou le salaire et tous les avantages et suppléments liés directement ou indirectement de l'emploi.

Il existe dans la Constitution et le Code pénal une loi générale sur l'égalité des rémunérations qui a été modifiée en 1975 afin d'interdire toute discrimination lors du recrutement ou tout congédiement d'une personne en raison de son sexe<sup>96</sup>. Les employeurs arguaient un " motif légitime " et, en pratique, avaient peu de difficulté à persuader le tribunal de faire une exception autorisant la discrimination. Pendant cette période, le salaire annuel net des hommes dans toutes les catégories et tous les secteurs était en moyenne de 33 p. 100 plus élevé que celui des femmes<sup>97</sup>.

Pendant les trois premières années d'application de la loi sur l'égalité des rémunérations en France, il n'y a eu que dix-huit plaintes. La plupart des causes ont été réglées hors cour. Dans le cas de douze d'entre elles, les constatations n'étaient pas concluantes. Il y avait effectivement un écart entre les gains des hommes et des femmes, mais ces affaires ne combattaient pas sous le coup de la loi<sup>98</sup>. Il a fallu par

94. Confirmé par la Constitution de 1958.

95. " Anti-discrimination Proposals ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 76, mai 1980, p. 11.

96. Ibid., n° 76, p. 11.

97. Ibid., n° 76, p. 11.

98. Lorée, Marguerite J., " Women, Work and the Law: An Outline of the Socio-Economic Roles of the French Female Population as Re-assessed in the Recent Equal Pay and Equal Opportunity Legislation ", Equal Employment Policy, Konnie Steinberg Ratner (ed.), Temple University Press, 1980, p. 88.

Tous les deux ans, le gouvernement fédéral doit informer l'assemblée des progrès accomplis au chapitre de l'application de l'article 119 et du Traité de la C.E.E. Les rapports du gouvernement sont examinés par le Comité de l'emploi et des affaires sociales qui présente ses recommandations au Bundestag.<sup>90</sup> Le rapport soumis par le gouvernement au Bundestag, en juin 1980 signale que certains progrès ont été accomplis dans la mise en application de l'égalité des rémunérations; pourtant, comparativement aux autres pays européens, il y aurait encore lieu d'améliorer la situation en supprimant les causes des disparités salariales actuelles<sup>91</sup>. Une étude effectuée en 1980 montre que 41 p. 100 des femmes allemandes se sont plaintes de discrimination salariale<sup>92</sup>.

La nouvelle loi peut être critiquée parce qu'elle ne prévoit la création d'aucun organisme qui surveillerait l'application de la loi et veillerait à son exécution. Le gouvernement croit que la législation actuelle, qui charge le Conseil du travail de s'assurer qu'il n'existe " aucune discrimination en milieu de travail ", est suffisante<sup>93</sup>.

## CONCLUSIONS

collectives sont appliquées et que les professions sont incorporées dans l'échelle salariale de l'entreprise<sup>88</sup>. Le gouvernement a déclaré qu'il n'existe aucune disposition dans la loi, les règlements ou leur mise en application qui soit contraire au principe de l'égalité des rémunérations<sup>89</sup>.

88. Addison, J.T., " Gleichberechtigung - The German Experience ", Equal Pay for Women, Barrie Pettman (éd.), Hemisphere Publishing Corp., 1977, p. 17.

89. Id., Ibid., p. 19.

90. Id., Ibid., p. 22.

91. Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations, BIT, Genève, 68<sup>e</sup> session, 1982.

92. " Les salaires dans la Communauté économique européenne ", Femmes au travail, n° 2, 1982, p. 6.

93. " West Germany, Re-defining the Equality Principle ", European Industrial Relations Review (EIR), no 69, octobre 1979, p. 9.



syndicats se sont rendu compte que cette nouvelle catégorie constituait une forme indirecte de discrimination. La classe de travail léger accordait trop d'importance à l'effort physique et sous-estimait d'autres caractéristiques comme "la dextérité, la fiabilité, la précision, la souplesse de caractère et le pouvoir de concentration pendant l'exécution de tâches monotones"<sup>83</sup>.

Le gouvernement a créé un comité chargé d'étudier ce problème et, en 1969, ce dernier présentait des recommandations visant à élaborer une évaluation objective des exigences du travail. Un autre rapport, déposé en 1975, a recommandé qu'un nouveau type de système d'évaluation des tâches soit élaboré pour correspondre à une évaluation objective des exigences du travail et à une évaluation subjective de ses effets<sup>84</sup>. Dans un rapport présenté à l'O.I.T., en juin 1980, le gouvernement allemand a déclaré que des progrès avaient été accomplis au chapitre de l'application du principe de l'égalité des rémunérations, mais qu'il n'était pas encore possible d'abolir la notion du travail léger dans toutes les catégories de salaires<sup>85</sup>.

## LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Plus de 90 p. 100 de la main-d'oeuvre allemande occupe des emplois régis par une convention collective. L'article 3 de la loi fondamentale constitue une règle de droit inamovible, et il s'applique directement à l'égalité des rémunérations. Il a eu pour résultat de rendre complètement nulles et sans effet toutes les clauses discriminatoires contenues dans les conventions collectives. S'il est prouvé qu'il y a discrimination, la disposition est automatiquement nulle et non avenue, et la convention entière peut même être annulée<sup>86</sup>.

Le gouvernement a demandé aux organisations centrales du patronat et du salariat de se conformer aux dispositions de la directive sur l'égalité des rémunérations lorsqu'une convention collective est appliquée. Les organisations centrales ont acquiescé<sup>87</sup>. L'article 75 de la loi du 5 janvier 1972 concernant l'organisation des entrepreneurs et l'article 67 de la loi du 15 mars 1974 concernant les représentants syndicaux interdisent tout acte discriminatoire fondé sur le sexe, lorsque des conventions

83. Addison, J.T., "Gleichberechtigung - The German Experience", Equal Pay for Women, Barrie Pectman (Ed.), Hemisphere Publishing Corp., 1977, p. 110.

84. Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", Comparable Worth Issues and Alternatives, R. Robert Livernash (Ed.), Equal Employment Advisory Council, Washington (D.C.), 1980, p. 158.

85. Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations, BIT, Genève, 68<sup>e</sup> session, 1982.

86. Addison, J.T., Ibid., p. 110.

87. Ibid., p. 21.



L'employé n'a qu'à prouver qu'il existe un " motif valable " et ce sera ensuite à l'employeur de donner la raison de son acte et de prouver que son motif n'avait aucun caractère discriminatoire.

L'employé peut prétendre devant un tribunal du travail qu'il a été congédié injustement. L'article 138 du Code civil prévoit que le congédiement d'un employé ayant défendu ses intérêts ou affirmé ses droits est contraire à l'ordre public et de nul effet. L'article 84(3) de la Loi du 5 janvier 1972 concernant l'organisation d'une entreprise prévoit en outre qu'un employé ne doit pas souffrir du fait qu'il a déposé une plainte. Le congédiement qui résulterait du dépôt d'une plainte est nul et de nul effet (art. 134 du Code civil). Il existe également une loi qui protège l'employé contre le congédiement et prévoit qu'un congédiement non motivé du point de vue social est nul et de nul effet. Il s'agit d'un congédiement qui résulte du fait qu'un employé cherche à faire appliquer le principe de l'égalité des rémunérations<sup>79</sup>.

Aux termes de la nouvelle loi, le tribunal peut accorder une indemnité pour la perte réelle subie. Les demandes d'indemnisation doivent être présentées dans les deux ans qui suivent l'accomplissement de l'acte qui fait l'objet de la plainte, sinon l'employé perd son droit de recours<sup>80</sup>.

## LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS

L'évaluation des fonctions est assez courante en République fédérale allemande. En général, elle résulte d'un effort conjoint de l'employeur et du syndicat et elle est incorporée à la convention collective. On utilise ordinairement deux méthodes : la comparaison des facteurs et la cotation numérique. La relation entre la hiérarchisation des postes de travail et les échelles de salaire est laissée au processus de la négociation collective<sup>81</sup>.

Beaucoup de controverses ont été soulevées au sujet de la sous-estimation des emplois traditionnellement réservés aux femmes. Le salaire des femmes faisait l'objet d'une " déduction spéciale ". Le Tribunal du travail a décidé que ce procédé était inconstitutionnel. Les employeurs ont alors créé une nouvelle classe de " travail léger " pour évaluer les emplois. Ces classes étaient fondées sur l'effort physique exigé par l'emploi et non sur le sexe du travailleur. Pourtant, elles devinrent presque exclusivement applicables aux travailleurs féminins<sup>82</sup>. Les

79. " Draft EEC Commission Report on Equal Pay ", European Industrial Relations Review (EIRR), no 58, novembre 1978, p. 20.

80. " West Germany, Re-defining the Equality Principle ", European Industrial Relations Review (EIRR), no 69, octobre 1979, p. 9.

81. Bellace, Janice R., " A Foreign Perspective ", Comparable Worth: Issues and Alternatives, E. Robert Liverash (ed.), Equal Employment Advisory Council, Washington (D.C.), 1980, p. 157.

82. Id., ibid., p. 158.

La loi concernant l'égalité de traitement pour les hommes et les femmes en milieu de travail (1980) a été élaborée après que la Communauté européenne a menacé de prendre des mesures. Elle porte sur l'égalité des rémunérations et sur l'égalité des chances d'emploi. Elle montre que le gouvernement reconnaît la nécessité d'adopter des lois à l'appui de la Constitution. Cette nouvelle loi prévoit un ajout au Code civil. L'article sur l'égalité des rémunérations prévoit qu'aucun contrat de travail ne peut fixer des salaires inférieurs pour un sexe lorsque les fonctions sont les mêmes ou équivalentes<sup>74</sup>. Dans la note explicative, le gouvernement a expliqué que l'équivalence des fonctions doit être déterminée par des critères objectifs établis dans des études du travail, fondées sur des critères objectifs, lesquelles peuvent être prévues par les conventions collectives<sup>75</sup>.

La nouvelle loi énonce également des principes anti-discrimi-

natoires d'ordre plus général. Elle prévoit qu'un employeur ne peut désavantager un employé à cause de son sexe en ce qui concerne les conditions de tout contrat d'emploi ou de mesures portant particulièrement sur l'établissement de nouveaux contrats d'emploi, sur les promotions et les règles touchant l'exécution du travail ou le congédiement<sup>76</sup>. Les représentants du gouvernement ont affirmé que ce principe doit s'appliquer à tous les actes discriminatoires, directs ou indirects.

## LES ACTIONS EN JUSTICE

L'employé peut entamer des poursuites devant un tribunal du travail (ces tribunaux existent au niveau fédéral comme au niveau du district) en vertu de l'article 3 de la loi fondamentale de 1949. Il est également possible pour un certain nombre de personnes d'être représentées lors d'une réclamation en égalité de rémunération. Les parties à une convention collective peuvent entamer des procédures visant l'application des dispositions de la convention collective. Il est rare que le Tribunal fédéral du travail rende des jugements sur le principe de l'égalité des rémunérations; lorsqu'il y a infraction évidente à la loi, l'employeur ordinairement n'interjettera pas appel ni ne demandera une révision du jugement<sup>77</sup>.

Aux termes de la nouvelle loi, le fardeau de la preuve n'incombe plus à l'employé. Il a le droit de demander à l'employeur les raisons de l'acte discriminatoire présumé. Le fardeau de la preuve incombe maintenant à l'employeur dont l'acte discriminatoire est porté devant le tribunal<sup>78</sup>.

74. " West Germany, Re-defining the Equality Principle ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 69, octobre 1979, p. 8.

75. Ibid., n° 69, p. 8.

76. Ibid., n° 69, p. 9.

77. " Draft EEC Commission Report on Equal Pay ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 58, novembre 1978, p. 24.

78. " West Germany, Equality Legislation at Last ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 68, septembre 1979, p. 5.

La Constitution de la République fédérale allemande (8 mai 1949) établit l'égalité des rémunérations pour tous, indépendamment du sexe. Aux termes de la Constitution ou loi fondamentale, " les hommes et les femmes ont des droits égaux, et nul ne peut se trouver en situation avantagée ou désavantagée à cause de son sexe " (art. 2 et 3). En 1955, le Tribunal du travail de la République fédérale allemande a interprété l'article 3 comme prescrivant l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale. Le gouvernement allemand a cru que cela suffisait pour se conformer à la Directive de la C.E.E. sur l'égalité des rémunérations. La Commission européenne n'était pas d'accord et a menacé de recourir à la procédure de mise en application en vue de faire respecter intégralement les directives.

La Commission européenne croyait que la garantie constitutionnelle n'était pas suffisante parce que, bien qu'aucune loi ne puisse contrevenir un droit constitutionnel (qui a force de loi), le Tribunal peut donner la priorité à un droit constitutionnel s'il entre en conflit avec un autre, et plusieurs décisions du Tribunal du travail ont donné la priorité à la liberté de conclure des contrats au détriment des droits conférés en vertu de l'article 3. Un employé et son employeur pourraient ainsi conclure n'importe quel contrat de leur choix, ce qui affaiblirait le principe de l'égalité<sup>71</sup>.

Dans un cas particulier, un tribunal du travail a rejeté une demande d'application du principe d'égalité en faisant valoir que les présumées inégalités n'étaient pas d'" ordre général " et qu'elles n'étaient donc pas contraires à la Constitution. L'affaire avait été soumise par un syndicat qui représentait des femmes travaillant dans un laboratoire de photographie. Le syndicat prétendait que les femmes ne recevaient pas un salaire égal, étant donné qu'elles touchaient des primes inférieures à celles des hommes et que, dans certains cas, elles n'en recevaient aucune. L'entreprisse a fait valoir avec succès que les primes des hommes étaient des primes au mérite qui étaient déterminées à titre individuel. Le tribunal a affirmé que les primes n'étaient pas discriminatoires, car elles ne représentaient pas un paiement général aux hommes<sup>72</sup>. Le syndicat a interjeté appel devant le Tribunal fédéral du travail et a soutenu que la décision constituait " un déni total des droits à l'égalité préconisés par la C.E.E. et la preuve éclatante que les dispositions de la Constitution sont peu utiles aux femmes du point de vue pratique<sup>73</sup> ".

71. " West Germany, Re-defining the Equality Principle ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 69, octobre 1979, p. 8.
72. " Equality Principle Challenged in the Courts ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 70, novembre 1979, p. 4.
73. Ibid., n° 70, p. 4.

convention, étant donné la large interprétation de la notion de "même travail" donnée par les partenaires sociaux et par le Tribunal du travail<sup>66</sup>.

En juillet 1980, une enquête a été menée dans neuf pays du Marché commun concernant les salaires versés aux femmes. Ce sondage a révélé qu'au Danemark, 16 p. 100 des femmes ont signalé des cas de disparité salariale, alors qu'en République fédérale allemande, cette proportion de femmes s'élève jusqu'à 41 p. 100<sup>67</sup>.

# LA LOI ANTI-DISCRIMINATION

Une nouvelle loi visant à renforcer les conventions collectives actuellement en vigueur et à assurer la protection de tous les employés contre tout acte discriminatoire fondé sur le sexe, entre autres, a pris effet le 1er juillet 1978. La loi prévoit l'égalité de traitement pour les hommes et pour les femmes qui se cherchent un emploi. L'article 1 se lit comme suit : "Aucune distinction ne sera faite, soit directement, soit indirectement " pour les motifs établis. Lorsque des obligations équivalentes sont enchaînées dans les conventions collectives, elles continuent de s'appliquer; cette loi complète les conventions collectives en vigueur mais ne les remplace pas<sup>68</sup>.

Des dispositions prévoient des exceptions comme le congé de maternité. Les mesures de protection ne sont pas précises, mais l'article 11 de la loi prévoit une procédure spéciale si l'on veut obtenir une exemption. En vertu de cette procédure, le ministre auquel incombe cette responsabilité peut approuver l'exemption " s'il est important, pour l'accroissement de certaines tâches et l'apprentissage connexe, que les travailleurs appartenant à un sexe particulier "

Le ministre peut également obtenir l'avis du ministre du Travail et du Conseil de l'égalité. La loi ne confère aucun nouveau pouvoir d'enquête au Conseil de l'égalité; elle vise surtout à " établir le droit à l'indemnisation des employés lésés et les sanctions rémunératoires à imposer aux employeurs récalcitrants<sup>69</sup> "

Lorsque le bien-fondé d'une plainte est reconnu, l'employeur doit indemniser l'employé et verser une amende au Trésor public. Le montant n'est pas limité, et il est établi par les tribunaux civils<sup>70</sup>.

66. Bureau International du Travail, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations, Genève, rapport III, partie 4A, 1982.

67. " Les salaires dans la Communauté économique européenne ", Femmes au travail, n° 2, 1982, p. 6.

68. " Denmark, Anti-discrimination Bill to Implement EEC Directive ", European Industrial Relations (EIR), n° 50, janvier 1978, p. 24.

69. Ibid., n° 50, p. 24.

70. Ibid., n° 50, p. 24.



des travailleurs et de certaines organisations féminines. Le président du Conseil est nommé par le gouvernement. Le rôle du Conseil consiste à instruire le gouvernement des questions se rapportant à l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes<sup>63</sup>. Le Conseil a également distribué une brochure sur les dispositions de la loi et de la convention sur l'égalité des rémunérations. Cette brochure renferme des conseils sur la façon d'entamer des poursuites et de recevoir des indemnités. Elle a été envoyée à toutes les bibliothèques et distribuée sur les lieux de travail et dans les hôtels de ville afin de sensibiliser le public<sup>64</sup>.

La loi de 1976 complète la convention collective nationale, car l'article 1 prévoit que la loi n'assujettit que les personnes non syndiquées. C'est pourquoi la convention collective nationale demeure importante; elle a fait disparaître la disparité salariale qui existait encore entre les hommes et les femmes en vertu de conventions antérieures.

#### L'EVALUATION DES TÂCHES

Le système de la convention collective établit une distinction entre les ouvriers qualifiés et les ouvriers non qualifiés. Cette distinction est fondée uniquement sur l'apprentissage. Il n'y a pas de classe différente ni de catégorie distincte pour les hommes ou les femmes. Les critiques qui établissent les taux de salaires individuels n'ont pas de rapport avec le sexe; pourtant, on formule certaines critiques sur les distinctions faites entre les travailleurs spécialisés et les travailleurs non spécialisés, étant donné que très peu de femmes terminent leur apprentissage<sup>65</sup>. Seules les très grandes entreprises disposent de programmes d'évaluation des tâches.

#### LA PROCÉDURE POUR INFRACTION ENGAGÉE PAR LA COMMISSION EUROPÉENNE

En mars 1979, la Commission européenne a engagé une procédure pour infraction contre le Danemark en faisant valoir que la loi sur l'égalité des rémunérations de 1976 n'était pas conforme à la Directive sur l'égalité des rémunérations parce qu'elle garantissait l'égalité des rémunérations pour le même travail, mais non pour un travail de valeur égale. Le gouvernement danois est convaincu qu'il s'est conformé à la Directive. Dans le rapport présenté au Bureau International du Travail, le Danemark a fait la déclaration suivante :

L'importance accordée à ce principe dans la pratique correspond à la notion de l'égalité des rémunérations pour " un travail de valeur égale " enchâssée dans la

63. " Denmark, Anti-discrimination Bill to Implement EEC Directive ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 50, janvier 1978, p. 20.

64. " Draft EEC Commission Report on Equal Pay ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 58, novembre 1978, p. 21.

65. Bellace, Janice R., " A Foreign Perspective ", Comparable Worth Issues and Alternatives, E. Robert Livernash (ed.), Equal Employment Advisory Council, Washington (D.C.), 1980, p. 153.



droit à un salaire égal en vertu d'une convention collective. Les procédures peuvent être intentées, en vertu de la loi sur l'égalité des rémunérations de 1976, par un employé ou une organisation d'employés au nom d'un employé.

Aucune poursuite n'a été intentée jusqu'à maintenant. Pour le gouvernement danois, voilà la preuve de l'efficacité de l'application du principe de l'égalité des rémunérations. Cet état de choses résulte également du fait que les parties règlent entre elles les cas de défaut de se conformer à la loi<sup>59</sup>.

L'article 3 prévoit que l'employé congédié, après avoir exercé son droit à un salaire égal en vertu de la loi, doit recevoir de l'employeur une indemnité fixe dont le montant est déterminé par l'ancienneté et les circonstances de l'affaire; cette indemnité est limitée à un maximum représentant le salaire de vingt-six semaines. L'article 4 accorde la protection de l'article 3 aux employés assujettis à une convention collective, si cette dernière ne contient pas déjà une disposition de protection en cas de congédiement non motivé<sup>60</sup>.

#### LA MISE EN APPLICATION

Les syndicats voient eux-mêmes à la mise en application des conventions collectives et, dans une certaine mesure, ils surveillent également les employés qui ne sont pas syndiqués. Un Conseil de l'égalité a été établi par le gouvernement en vue d'examiner la mise en application du principe de l'égalité des rémunérations. L'Etat n'intervient pas, "étant donné que cela serait contraire à la pratique danoise et au système juridique national" <sup>61</sup>.

Le gouvernement affirme qu'aucune disposition législative ou administrative n'est incompatible avec le principe de l'égalité des rémunérations. Le gouvernement, les employeurs, les employés et leurs représentants ont convenu que toute convention ou contrat d'emploi contraire au principe de l'égalité des rémunérations sera nul et de nul effet en vertu de la convention générale de 1973 et de la loi n° 32 de 1976<sup>62</sup>. Étant donné que les deux parties ont reconnu ce principe, il ne devrait pas être difficile de l'appliquer.

#### LE CONSEIL DE L'ÉGALITÉ

Le Conseil de l'égalité a été établi en 1975 sur l'ordre du Premier ministre. Le Conseil est composé de représentants des employeurs,

---

59. "Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 58, novembre 1978, p. 24.

60. Ibid., n° 58, p. 20.

61. Ibid., n° 58, p. 21.

62. Ibid., n° 58, p. 19.

En avril 1973, une convention collective nationale régissant les secteurs les plus importants et les plus nombreux a été conclue par la Confédération des employés et la Confédération des employeurs. Cette entente visait à abolir toute discrimination salariale issue d'une convention collective nationale. Une proposition présentée au stade de la médiation comme fondement de cette entente renfermait les dispositions suivantes :

- Le taux horaire du salaire normal versé aux travailleurs doit être le même que celui des hommes, y compris l'indemnité de vie chère et les autres allocations qu'il a été convenu de verser pour toutes les heures travaillées, à l'exception de l'allocation de travail lourd;

- Les taux horaires du salaire minimum des adultes, y compris l'indemnité de vie chère, doivent être les mêmes tant pour les hommes que pour les femmes;

- Les taux journaliers, hebdomadaires ou mensuels sont régis de la même façon;

- Les taux aux pièces ou les taux de salaire avec prime doivent être fixés indépendamment du sexe.

La Commission européenne a demandé que soit adoptées d'autres mesures législatives en conformité avec la Directive sur l'égalité des rémunérations de 1976. En conséquence, le gouvernement danois a présenté un projet de loi qui a été adopté le 4 février 1976 sous le nom de loi n° 32. Le premier article de cette loi oblige l'employeur qui engage des hommes et des femmes pour exécuter le même travail à leur verser le même salaire pour le même travail, s'il n'est pas déjà obligé de le faire en vertu d'une convention collective. La loi renforce les dispositions qui existent déjà dans les conventions collectives et garantit la protection de tous les employés, y compris ceux qui ne sont pas syndiqués, contre tout acte discriminatoire.

L'article 6 de la loi de 1976 prévoit que l'employeur, persuadé que son employeur ne s'est pas conformé à l'obligation de verser un salaire égal conformément à la loi, peut entamer des poursuites judiciaires. Les conflits de travail sont soumis à des tribunaux spéciaux qui ont la compétence nécessaire pour entendre les réclamations des travailleurs ayant

57. " Draft EEC Commission Report on Equal Pay, " European Industrial Relations Review (EIRR), n° 58, novembre 1978, p. 17.

58. Bellace, Janice R., " A Foreign Perspective ", Comparable Worth Issues and Alternatives, E. Robert Lloverash (éd.), Equal Employment Advisory Council, Washington (D.C.), 1980, p. 153.

Les petites entreprises n'ont pas de système d'évaluation des fonctions. On pourrait résoudre la question en faisant appel à des spécialistes indépendants qui seraient engagés par l'Etat, comme au Royaume-Uni, ou à des "agents de l'égalité" qui évalueraient les tâches, comme en Irlande. Il faudrait donner des conseils aux employeurs sur la façon de se conformer à la loi.

Les gouvernements fédéral et provinciaux peuvent jouer un rôle crucial dans ce domaine en donnant l'exemple au secteur privé. Le Conseil du Trésor fédéral est l'employeur le plus important, et il a commencé à régler un certain nombre de plaintes en se fondant sur le principe de l'égalité des rémunérations pour des fonctions équivalentes mais, jusqu'à maintenant, les gouvernements n'ont entrepris aucune étude systématique ni adopté aucune mesure importante à cet égard. Ni la Commission ni Travail Canada n'ont entrepris l'initiative de déposer des plaintes jusqu'à maintenant. La participation des femmes à la population active a considérablement augmenté au cours de la dernière décennie et elle continuera de s'accroître dans les années à venir. Il faudrait élaborer des directives sur la façon de déceler les écarts salariaux et donner des conseils aux employeurs sur celle de faire disparaître la discrimination.

dispositions générales en matière d'anti-discrimination contenues dans le Code des droits de l'homme.

La législation interdit à l'employeur d'établir une distinction illégitime entre les salaires payés aux femmes et aux hommes qui accomplissent le même travail ou un travail semblable dans les mêmes conditions ou sous des conditions semblables, dans des emplois qui exigent des qualifications et un effort semblables et comportent des responsabilités semblables. Dans la plupart des provinces, il est précisé que le travail servant à établir la comparaison doit être effectué dans le même établissement. Toutes les lois prévoient que l'employeur peut présenter une défense si la différence de salaire est fondée sur un facteur autre que le sexe. Certaines provinces prévoient d'autres défenses comme le mérite, l'ancienneté et la quantité ou la qualité de la production. Un tableau comparatif des lois canadiennes fédérales et provinciales figure à l'annexe 5.

## CONCLUSIONS

Un problème se pose du fait que les employés ne connaissent pas suffisamment la législation actuelle. Un grand nombre d'entre eux ignorent ce que signifie un salaire égal et, souvent, ne comprennent pas la différence entre un salaire égal et le travail égal. Il existe également une certaine confusion lorsqu'on affirme que les femmes gagnent 60 p. 100 du salaire des hommes. Il n'est pas évident que cette situation est également engendrée par la discrimination professionnelle.

Un grand nombre d'employés peuvent connaître les lois, mais hésiter à déposer une plainte par crainte de perdre leur emploi. Il est interdit de les congédier, mais il existe d'autres types de pression. À l'heure actuelle, l'efficacité de la loi dépend de l'individu qui est disposé à déposer une plainte. L'existence et les buts de la loi devraient faire l'objet d'une plus grande publicité.

La législation actuelle limite les comparaisons de fonctions et de salaires dans le cadre du même établissement<sup>55</sup>. Cette restriction n'existe pas dans la Convention n° 100 de l'O.I.T. À cet égard, on peut également se reporter aux lois en vigueur en Irlande et dans les Pays-Bas.

Les exceptions prévues par la loi, sous la forme de "facteurs raisonnables" <sup>56</sup> autres que le sexe, en restreignent l'efficacité. Les groupes de femmes ont fait valoir que l'ajout de deux nouveaux facteurs, la pénurie de main-d'œuvre et la modification des tâches, nuit à l'efficacité de la loi en créant des échappatoires qui peuvent tenir compte des forces du marché. À cet égard, le problème réside dans le fait que les forces du marché reflètent les préjugés et les stéréotypes liés au travail des femmes.

55. "Égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes," Guide d'interprétation de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, Commission canadienne des droits de la personne, septembre 1984.

56. Ibid.



interroge sur leurs tâches, puis cause avec l'employeur. Le travail est alors évalué en fonction des quatre critères suivants : qualifications, effort, responsabilités et conditions de travail. Si l'on juge que le groupe s'estimant lésé est sous-payé, on tente d'en arriver à un règlement. Il y aura échange de propositions et de contre-propositions, et, si aucun règlement n'est conclu, la Commission peut décider d'établir un tribunal qui aura le pouvoir d'imposer un règlement<sup>52</sup>.

## LA NEGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective peut constituer un moyen efficace d'éliminer la discrimination salariale. Aucune des parties n'a cependant fait d'efforts sérieux pour inclure, dans les conventions collectives, le principe de l'égalité des rémunérations pour des fonctions équivalentes. Au Canada, environ un tiers de la population active est syndiquée. Environ 23 p. 100 des travailleuses et 40 p. 100 des travailleurs sont syndiqués; pourtant, les femmes n'occupent que 11 p. 100 des postes de cadre dans les syndicats<sup>53</sup>. Les femmes sont employées en grande partie dans le secteur non syndiqué de la main-d'œuvre : cols blancs, employées de bureau et secteur des ventes. Ainsi, elles sont moins susceptibles d'être syndiquées. Lorsque les femmes deviennent effectivement membres d'un syndicat, elles sont encore moins susceptibles d'occuper des postes importants.

Une étude a établi à 0,82 le rapport entre le salaire des femmes et celui des hommes occupant, au sein du même établissement, un emploi rigoureusement identique. Dans les établissements syndiqués, l'écart est moins grand, c'est-à-dire 0,90. La syndicalisation semble constituer un moyen efficace d'élever le salaire des femmes par rapport à celui des hommes. On explique ce fait de deux façons : les syndicats peuvent négocier pour un salaire égal à cause de la position minoritaire des femmes ou ils peuvent tenter de protéger les emplois des hommes de la concurrence créée par les femmes rémunérées à un taux inférieur<sup>54</sup>.

## LES LOIS PROVINCIALES

Le Québec a prévu l'égalité des rémunérations pour des fonctions équivalentes dans sa Charte des droits et libertés de la personne (art. 19). Toutes les autres provinces et territoires, sauf le Nouveau-Brunswick, ont adopté des lois qui prévoient un salaire égal pour un travail égal. Au Nouveau-Brunswick, le salaire égal est prévu aux

52. Cadieux, Rita, Notes pour une allocution de Mme Rita Cadieux, devant la société Public Affairs International, vice-présidente de la C.C.D.P., 23 avril 1980, p. 10.

53. Gunderson, Morley, "Equal Pay in Canada : History Progress and Problems " Equal Pay for Women, Barrie Peltman (ed.), Hemisphere Publishing Corp., 1977, p. 129.

54. Id., Ibid., p. 129.



L'objet d'une plainte en matière d'égalité des rémunérations en engageant quelques femmes dans les groupes les mieux rémunérés<sup>48</sup>.

L'étape suivante consiste à s'assurer que les deux groupes travaillent pour le même employeur dans le même établissement de compétence fédérale. La L.C.D.P. tient compte des disparités économiques régionales dans sa définition d'un établissement :

L'établissement désigne tous les bâtiments, les ouvrages ou autres endroits de l'entreprise d'un employé qui se trouvent dans les limites d'une municipalité, d'un district municipal, d'une région métropolitaine, d'un comté ou de la région de la capitale nationale, selon ce qui est le plus étendu, ou toutes les limites géographiques plus étendues qui peuvent être établies par l'employeur ou conjointement par l'employeur et le syndicat<sup>49</sup>.

Cette définition a été élaborée afin de prévenir les comparaisons trop restreintes (comme dans l'aire de travail immédiate d'un employé) et de protéger les structures de taux régionales<sup>50</sup>. Les employeurs doivent appliquer le régime de l'égalité des rémunérations au sein du même établissement. Dans la plupart des cas, l'établissement défini dans le régime de rémunération de l'employeur sera accepté pour autant qu'il n'est pas défini de façon à contourner les lois en matière de salaire égal. Si l'échelle de salaire se rapportant au même emploi varie selon les régions, la région est alors considérée comme étant l'établissement. Si l'employeur utilise une échelle uniforme, l'organisation tout entière constituera l'établissement<sup>51</sup>.

## L'ÉVALUATION DES TÂCHES

La comparaison entre les tâches débute après qu'une enquête préliminaire a établi le bien-fondé d'une plainte en matière de salaire égal. Les spécialistes de la rémunération de la Commission évaluent les tâches selon le travail effectivement accompli. Un enquêteur visite le lieu de travail, observe le travail effectué, rencontre les employés et les

48. Cadieux, Rita, Notes pour une allocution de Mme Rita Cadieux devant la société Public Affairs International, vice-présidente de la C.C.D.P., 23 avril 1980, p. 7.

49. Commission canadienne des droits de la personne, Égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes, guide d'interprétation de l'article 11 de la loi canadienne sur les droits de la personne, Approvisionnements et Services Canada, septembre 1984, p. 2.

50. Campbell, John G., "Equal Pay for Work of Equal Value in the Federal Public Service of Canada", Compensation Review, troisième trimestre, 1983, p. 44.

51. Cadieux, R., ibid., p. 7.

du domaine de la consultation. Ainsi, elle analyse les régimes de rémunération en vue de découvrir les actes discriminatoires et joue également un rôle de conciliateur, car l'accent est mis sur l'acquiescement volontaire plutôt que sur les sanctions.

L'article 11 prévoit l'"égalité des rémunérations pour des fonctions équivalentes"; cette notion va plus loin que le principe de l'"égalité des rémunérations pour un travail égal".

En vertu du principe de l'égalité de rémunération (par opposition à la disposition habituelle du salaire égal pour un travail égal ou semblable), les emplois de nature très différente, comme ceux des cols bleus et des cols blancs, peuvent être comparés en utilisant des techniques d'évaluation des fonctions qui détermineront s'ils ont la même valeur intrinsèque<sup>46</sup>.

Le premier principe porte sur la discrimination salariale manifeste fondée sur le sexe. Le second est plus général et vise l'écart salarial qui résulte du fait que la plupart des femmes qui travaillent sont employées dans des secteurs largement réservés aux femmes où la valeur du travail a toujours été sous-estimée. Le principe de l'égalité des rémunérations pour des fonctions équivalentes va plus loin et préconise l'égalité du traitement des employés masculins et féminins. Il ne porte pas sur le problème de la discrimination professionnelle en tant que tel.

L'ordonnance sur l'égalité des rémunérations pour des fonctions équivalentes a été adoptée en vertu de la L.C.D.P. pour permettre d'évaluer la valeur du travail exécuté par les employés travaillant dans le même établissement. Aux termes de l'article 11(2), quatre facteurs sont pris en compte pour évaluer une tâche : les qualifications, l'effort physique ou intellectuel, les responsabilités et les conditions de travail<sup>47</sup>. Ces facteurs sont précisés dans l'ordonnance (voir l'annexe 4).

## LES PROCÉDURES EN VERTU DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

La personne s'estimant lésée doit établir que son propre emploi et ceux de la même catégorie sont occupés en majeure partie par des membres de son propre sexe et que les emplois servant de comparaison sont occupés surtout par des membres du sexe opposé. On hésite à déterminer quel pourcentage de la composition des groupes pourrait servir de condition à loger une plainte. C'est qu'alors l'employeur pourrait éviter de faire

46. Campbell, John G., "Equal Pay for Work of Equal Value in the Federal Public Service of Canada", Compensation Review, troisième trimestre, 1983, p. 42 à 51.

47. Commission canadienne des droits de la personne, Égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes, voir l'annexe 2 du guide d'interprétation, art. 11, L.C.D.P., septembre 1984, p. 2 et 3.

La partie III de la loi prévoit les mécanismes lui permettant d'atteindre les objectifs visés. La mise en application est fondée en grande partie sur les plaintes formulées par les victimes. Une plainte peut être présentée par un individu ou un groupe d'individus ayant des motifs raisonnables de croire qu'une personne commet ou a commis un acte discriminatoire [art. 32(1)]. La Commission peut assujettir la recevabilité d'une plainte au consentement préalable de la victime [art. 32(2)] et elle peut entreprendre des procédures et enquêter sur la plainte dans les cas où elle a des motifs raisonnables de le faire. La Commission doit statuer sur toute plainte dont elle est saisie, à moins que les recours internes ou les procédures d'appel ou de règlement des griefs ne soient épuisés ou que la plainte ne soit frivole, vexatoire, sans objet ou entachée de mauvaise foi (art. 33).

La procédure d'enquête est conçue de façon à inclure l'employeur, les employés et leurs représentants. La possibilité de recourir à la conciliation est prévue à chaque étape de l'enquête. Après le dépôt d'une plainte, la Commission doit déterminer si l'affaire relève de sa compétence. Une fois la compétence établie, la Commission peut nommer un enquêteur (art. 35) qui présentera un rapport à la Commission et recommandera de rejeter la plainte ou d'y donner suite (art. 36). Si la procédure d'enquête échoue et que la plainte n'est pas rejetée, la Commission peut nommer un conciliateur qui essaiera d'en arriver à un règlement [art. 37(1)]. La Commission peut approuver ou rejeter les conditions du règlement (art. 38).

La Commission peut, à toute étape postérieure au dépôt de la plainte, constituer un tribunal des droits de la personne chargé d'examiner la plainte [art. 39(1)]. Le tribunal applique les principes de la justice naturelle. Il informe toutes les parties de l'enquête en cours afin de leur permettre de comparaître devant le tribunal et de présenter des preuves et de faire comparaître des témoins. À la fin de l'enquête, le tribunal peut ordonner à la personne trouvée coupable de mettre fin à l'acte discriminatoire, d'indemniser les victimes des dommages causés ou de réintégrer l'employé dans son emploi. L'article 45 interdit toute intimidation ou discrimination contre l'individu qui dépose une plainte ou participe au dépôt d'une plainte ou au procès.

Quiconque ne se conforme pas aux conditions d'un règlement [art. 46(b)], entrave l'action d'un tribunal ou d'un enquêteur [art. 35(3)] ou procède à des diminutions salariales pour mettre fin à la discrimination [art. 11(5)] comme une infraction. Quiconque est reconnu coupable d'une infraction prévue à l'article 46(1) est passible d'une amende maximale de 50 000 \$, dans le cas d'un employeur ou d'une association patronale, et d'une amende maximale de 5 000 \$ dans les autres cas.

La Commission dispose de conseillers en matière d'égalité salariale, lesquels sont spécialisés dans le domaine de la rémunération et de l'évaluation des tâches, et elle les a chargés de traiter les plaintes déposées en vertu de l'article 11. Les fonctions de la Commission relèvent

(2.1) Les établissements distincts qu'un employeur aménage ou maintient dans le but principal de justifier une disparité salariale entre hommes et femmes sont réputés, pour l'application du présent article, ne constituer qu'un seul et même établissement.

(3) Ne constitue pas un acte discriminatoire, au sens du paragraphe (1), de la disparité salariale entre hommes et femmes fondée sur un facteur reconnu comme raisonnable par une ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne en vertu du paragraphe 22(2).

(4) Des considérations fondées sur le sexe ne sauraient motiver la disparité salariale.

(5) Il est interdit à l'employeur de procéder à des diminutions salariales pour mettre fin aux actes discriminatoires visés au présent article.

(6) Pour l'application du présent article, " salaire " s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et, notamment des traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement, primes, de la juste valeur des prestations en repas, loyers, logement et hébergement, des rétributions en nature, des contributions de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature et des autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur.

L'article 14 prévoit des exceptions aux actes discriminatoires si l'employeur démontre que les mesures sont fondées sur des exigences professionnelles normales. Cette exception permet de prendre des décisions en matière d'emploi qui, sans cela, constitueraient des actes discriminatoires. L'article 11(3) permet la disparité salariale lorsqu'elle est fondée sur un facteur raisonnable autre que sur le sexe. Les facteurs raisonnables ont été établis dans les ordonnances prises par la C.C.D.P. en vertu de l'article 22(2)<sup>44</sup> et figurent à l'annexe 3. Neuf facteurs raisonnables peuvent justifier la disparité salariale entre les hommes et les femmes : rémunération fondée sur le rendement, ancienneté, surévaluation, affectations comportant des tâches allégées, mode de rémunération en cas de rétrogradation, réduction graduelle du salaire, affectation temporaire à des fins de formation, pénurie de main-d'œuvre et modification des tâches<sup>45</sup>.

44. Commission canadienne des droits de la personne, Égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes, guide d'interprétation de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, Gouvernement du Canada, Ottawa, 1983.

45. Ibid., voir l'annexe 1.



plantes, donne des conseils et offre un service de conciliation. La Commission peut imposer des amendes. Elle est aussi chargée de sensibiliser le public.

Les dispositions anti-discriminatoires de la loi canadienne sur les droits de la personne s'appliquent aux employés fédéraux. L'objet de la loi est d'appliquer le principe énoncé à l'article 2 :

La présente loi a pour objet de compléter la législation canadienne actuelle en donnant effet, dans le champ de compétence du parlement du Canada, au principe voulant que tous aient droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille ou l'état de personne gracée.

La partie I de la loi définit les actes discriminatoires. Il est mentionné à l'article 3 que le sexe constitue un motif de distinction illicite. Les actes discriminatoires sont définis aux articles 5 à 13, et les articles 7 à 10 portent sur l'emploi. L'article 7 se rapporte à la discrimination en matière d'emploi, en général. Il se lit comme suit :

7. Constitue un acte discriminatoire le fait,

a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu, ou

b) de défavoriser un employé, directement ou indirectement, pour un motif de distinction illicite.

L'article 10 interdit à l'employeur ou à l'association d'employés d'adopter une ligne de conduite ou de conclure une entente, susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus en s'appuyant sur un motif de discrimination illicite.

L'article 11 porte précisément sur la disparité salariale discriminatoire. Il se lit comme suit :

11. (1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

(2) Les critères permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des employés dans le même établissement sont les qualifications, les efforts et les responsabilités nécessaires pour leur exécution, considérées globalement, compte tenu des conditions de travail.



En 1978, le parlement du Canada a adopté la Loi canadienne sur les droits de la personne (L.C.D.P.) qui est conforme à la Convention

n° 100 de l'Organisation internationale du Travail. Lorsque le Canada a ratifié la convention, il s'est engagé à appliquer le principe de l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale. Pour ce, il doit mettre en application des méthodes d'évaluation des postes et coopérer avec les employeurs et les syndicats. Les provinces sont liées par cet engagement.

Les dispositions relatives à la parité salariale de la L.C.D.P. ont été incluses dans le Code canadien du travail en 1978. En vertu du Code actuel, les inspecteurs du travail peuvent déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne ou l'aviser des pratiques discriminatoires constatées, ou encore utiliser les pouvoirs conférés par le Code pour régler toute affaire de discrimination salariale (art. 38.1). Les articles 63 à 68 et 76 expliquent le mode d'application des dispositions du Code et énoncent le pouvoir d'enquête relatif aux salaires. La responsabilité d'enquêter sur les cas de discrimination salariale et de déterminer le montant à verser lorsque le bien-fondé de l'accusation a été établi (art. 65) incombe à Travail Canada. Rien dans le Code ou la loi ne prévoit la vérification des dispositions discriminatoires pouvant figurer dans les conventions collectives.

Depuis la mise en application de la Loi canadienne sur les droits de la personne en 1979, soixante-trois plaintes ont été déposées et, dans dix-sept causes, la décision a été rendue en faveur du plaignant. Les causes en question visaient 4 600 employés sous-payés qui ont reçu 20 millions de dollars en rémunération rétroactive<sup>42</sup>.

En 1982, deux affaires importantes ont été réglées. La première touchait plus de 3 000 personnes, et le versement au titre de la rémunération rétroactive s'élevait à 17 millions de dollars. La deuxième, qui visait 200 personnes, a entraîné le versement de plus de 280 000 \$ en rémunération rétroactive et une augmentation salariale totale d'environ 150 000 \$. Huit plaintes ont été rejetées parce qu'elles n'étaient pas du ressort du gouvernement fédéral ou que des comparaisons ont permis d'établir que le travail n'était pas de valeur égale. Certaines enquêtes n'ont pas été terminées faute de ressources<sup>43</sup>. De nombreuses plaintes ont été réglées avant d'être portées devant les tribunaux. Fréquemment, lorsqu'un employeur est confronté à la possibilité de devoir verser des sommes importantes par suite d'une décision d'un tribunal, il préfère négocier un règlement hors cour. La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit les ressources nécessaires à l'enquête sur les plaintes et à la négociation des règlements. La Commission canadienne des droits de la personne joue un rôle administratif important; elle enquête sur les

42. Ward, Olivia, "Grapplying with the Wage Gap", The Toronto Star, 26 février 1984.

43. Commission canadienne des droits de la personne, Rapport annuel, 1982, p. 30.

La première loi fédérale touchant l'égalité salariale a été promulguée en 1956; il s'agit de la loi sur l'égalité de salaire pour les femmes (art. 4). Cette loi a été abrogée et incluse dans le Code canadien du travail en 1966-1967. En 1970, le Code canadien du travail a élargi le champ de la loi originale en substituant à "identiques ou sensiblement identiques", "le même travail ou un travail analogue". Toutefois, la disposition vise les employés d'un même établissement industriel. L'article 38.1 du Code se lisait comme suit :

38.1 (1) Nul employeur ne doit établir ni maintenir des différences de salaires entre des employés du sexe masculin et du sexe féminin, travaillant dans le même établissement industriel, qui accomplissent, dans les mêmes conditions de travail ou dans des conditions analogues, le même travail ou un travail analogue dans l'exécution de tâches nécessitant les mêmes qualifications, le même effort et la même responsabilité, ou des qualifications, un effort et une responsabilité analogues.

(2) Le paiement de salaires différents à des employés du sexe masculin et du sexe féminin ne constitue pas une contravention au paragraphe (1), si la différence est fondée à bon droit sur un ou plusieurs facteurs autres que le sexe.

L'application de l'article 38.1 du Code (1970) a été traitée dans un certain nombre de décisions. La Cour d'appel fédérale a déclaré que le terme "travail" devait être interprété dans son sens habituel et qu'il ne se définissait pas comme étant l'accumulation de compétences, ce qui permettrait de conclure qu'un travail peut être considérablement similaire à un autre même si les fonctions exercées et les services rendus sont assez différents<sup>40</sup>. En outre, une fois les conditions de l'article 38.1 remplies, il y a inversion du fardeau de la preuve, et il incombe à l'employeur de réfuter l'accusation. Il lui suffit de soulever un doute raisonnable quant à l'existence d'une pratique discriminatoire. Le fardeau ainsi imposé au plaignant est lourd et explique peut-être l'insuccès des plaintes déposées devant les tribunaux fédéraux en vertu de la loi susmentionnée<sup>41</sup>.

40. Harris et la Loi sur l'égalité de salaire pour les femmes, recueilli des arrêts de la Cour fédérale du Canada, 1976, vol. 1, premier fascicule, p. 84.

41. Knoppers, B. et Ward, L.L. "Equal Pay and Quebec's Charter of Human Rights and Freedoms", (UN) Equal Pay : Canadian and International Perspectives, C. Ramkhamwangsingh (éd.), Ontario Institute for Studies in Education, Department of Sociology, Toronto, 1979, p. 43.

LES CONSIDÉRATIONS CONSTITUTIONNELLES

La législation relative à " la propriété et aux droits civils " (article 92 de la loi constitutionnelle de 1867) relève de la compétence provinciale; cette législation comprend les lois qui touchent le travail et les relations du travail. La compétence du parlement du Canada s'étend à certains secteurs énumérés à l'article 91 de la loi constitutionnelle de 1867, secteurs qui ne sont pas compris dans l'article 92. La loi canadienne sur les droits de la personne s'applique à tous les ouvrages et entreprises de compétence fédérale, aux sociétés qui relèvent de la compétence fédérale et à la fonction publique fédérale. Cette loi régit environ 10 p. 100 de la main-d'œuvre canadienne. Le Code canadien du travail s'applique à toute entreprise fédérale, mais non à la fonction publique. Le Code touche plus précisément :

- 1) tout ouvrage ou entreprise reliant une province à une autre ou plusieurs autres, comme les chemins de fer, les services d'autocar, le camionnage, les pipelines, les transbordeurs, les tunnels, les ponts, les canaux et les télégraphes, les systèmes téléphoniques et de communication par câble;
- 2) tous les services de transport de marchandises par bateau et les services connexes, par exemple le débarbage;
- 3) le transport aérien, les aéronefs et les aéroports;
- 4) la radiodiffusion et la télédiffusion;
- 5) les banques;
- 6) l'exploitation d'entreprises précises que le Parlement a déclaré être à l'avantage du Canada ou de plus d'une province, par exemple les meuneries, les usines d'aliments et de nettoyage des semences, les entrepôts à provenances, les éleveurs à grains, l'extraction et le traitement de l'uranium;

- 7) les sociétés de la Couronne fédérales qui s'occupent d'ouvrages ou d'entreprises tombant dans la catégorie des sujets prévus à l'article 91 de la loi constitutionnelle de 1867 ou qui sont une société d'Etat, par exemple la Société Radio-Canada et l'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent<sup>39</sup>.

L'article 3 prescrit que les méthodes d'évaluation des fonctions ne doit pas entraîner de discrimination fondée sur le sexe, ni dans le choix des critères, ni dans leur pondération, ni dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de rémunération. Il existe deux types de classification des emplois : 1) la " classification traditionnelle " dans laquelle les taux de rémunération sont fixés pour les catégories de travailleurs les plus courantes : qualifiés, spécialisés et non qualifiés; 2) une méthode générale d'évaluation des postes qui classe les postes selon des points et qui utilise vingt-huit critères d'évaluation auxquels sont attribuées des valeurs numériques. Les critères sont fondés sur la complexité du travail, sur l'effort physique, la formation, les compétences professionnelles ou l'expérience et le degré d'autonomie ou de responsabilité que comporte le travail<sup>36</sup>.

La C.I.F. conclut, dans son rapport, que la discrimination salariale entre les hommes et les femmes existe encore dans de nombreux secteurs. Par exemple, les travaillieuses manuelles du secteur des produits laitiers de l'industrie alimentaire belge touchent un salaire minimum inférieur à celui de leurs collègues masculins. Il est aussi manifeste qu'il y a discrimination indirecte découlant de facteurs comme la force physique et la pondération des critères qui sont utilisés pour l'évaluation des fonctions. Dans certains cas, les postes subalternes sont encore exclusivement occupés par des femmes, tandis que les hommes peuvent accéder à des postes plus élevés<sup>37</sup>. Une enquête menée en 1980 a montré que l'écart salarial entre les hommes et les femmes était de 29,3 p. 100, alors que seulement 18,4 p. 100 des femmes se sont plaintes d'une discrimination salariale<sup>38</sup>.

36. " Draft EEC Commission Report on Equal Pay ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 58, novembre 1978, p. 30.
37. " Belgium, Some Still More Equal Than Others ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 52, p. 4.
38. " Les salaires dans la Communauté économique européenne ", Femmes au Travail, n° 2, 1982, p. 6.



aucun avis officiel à cet égard. Il se peut aussi que les femmes ne prennent pas conscience de la discrimination dont elles sont l'objet ou, dans le cas contraire, qu'elles ne portent pas plainte. Les travailleuses peuvent craindre de perdre leur emploi, même si elles sont protégées par la Convention n° 25. Il peut aussi exister une discrimination indirecte dont la plaignante peut difficilement prouver l'existence<sup>32</sup>.

L'article 7 protège l'employée qui tente de faire appliquer le principe de l'égalité des rémunérations. Un employeur ne peut congédier une employée ni modifier unilatéralement les conditions d'emploi parce qu'une requête a été déposée. Il incombe à l'employeur de prouver que le congédiement n'était pas dû au fait que l'employée a tenté de faire respecter ses droits. Si un employeur doit réintégrer une employée dans ses fonctions, il doit lui rembourser le salaire perdu. Si l'employée n'est pas réintégrée dans ses fonctions, l'employeur doit lui verser l'équivalent de six mois de rémunération brute ou un montant égal aux dommages-intérêts réels<sup>33</sup>.

L'inspection de la loi du travail est chargée de vérifier au hasard le respect de la Convention collective de travail n° 25. Le

ministre du Travail a ordonné aux inspecteurs du travail de porter une attention particulière à l'application du principe de l'égalité des rémunérations et d'organiser des séances d'information d'une journée. L'article 8 prévoit que la Convention n° 25 doit être annexée aux règlements du travail afin d'informer les travailleurs de leurs droits. La Commission du travail des femmes a publié une brochure qui explique les dispositions de la convention aux employés. Cette brochure a été envoyée aux conseils d'administration de chaque entreprise<sup>34</sup>.

#### LA COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES

La Commission du travail des femmes (C.T.F.) a été créée en 1974; il s'agit d'un service administratif relevant du ministère de l'Emploi et du Travail. Il s'agit d'un conseil consultatif tripartite qui peut agir à la demande d'un ministre ou de son propre chef. Cette Commission a effectué une analyse des conventions collectives conclues dans les entreprises. Le rapport recommandait que le ministre de l'Emploi et du Travail charge un comité spécial d'étudier l'évaluation des emplois et ses répercussions sur la mise en application du principe de l'égalité des rémunérations. Cette étude est importante, car le gouvernement belge croyait qu'il aurait de la difficulté à mettre le principe en application dans le domaine de la classification des emplois<sup>35</sup>.

32. "Draft EEC Commission Report on Equal Pay", European Industrial Relations Review (EIR), n° 58, novembre 1978, p. 23.

33. Ibid., n° 58, p. 20

34. Ibid., n° 58, p. 21.

35. Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", Comparable Worth Issues and Alternatives, E. Robert Livernash (Ed.), Equal Employment Advisory Council, Washington (D.C.), 1980, p. 154.



LA LEGISLATION

La Convention collective de travail n° 25 a été conclue le 15 octobre 1975. Il s'agit d'une convention collective nationale entre les employeurs et les syndicats portant sur l'égalité des rémunérations. Un décret royal du 9 décembre 1975 lui a donné force exécutoire. L'article 1 de cette convention prévoit que l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale signifie l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe. Cette convention est conforme à la Directive sur l'égalité des rémunérations adoptée par la C.E.E., qui prévoit des rémunérations égales pour un travail de valeur égale<sup>30</sup>. L'administration belge a affirmé, qu'en principe, aucune disposition statutaire contraire au principe de l'égalité salariale n'existait et que, le cas échéant, ces dispositions étaient nulles (article 4).

LA MISE EN APPLICATION

En vertu de l'article 5, un employé ou son représentant peut engager une action en vue de faire appliquer le principe de l'égalité des rémunérations. Les syndicats peuvent décider unilatéralement de défendre les droits de leurs membres; ils n'ont pas besoin de l'assentiment de ces derniers et peuvent même aller à l'encontre de leur volonté. Si la convention collective ne respecte pas le principe de l'égalité des rémunérations, deux recours sont possibles. La première possibilité consiste à porter l'affaire devant le Conseil d'Etat et les tribunaux du travail, pourvu que la convention collective ait été rendue exécutoire par voie de décret royal. Le Conseil d'Etat rend des décisions sur les requêtes d'annulation de lois et de règlements adoptés par des instances administratives. Le Conseil d'Etat peut déclarer des dispositions nulles et de nul effet. Les parties à un litige présentent une requête à un tribunal du travail si la convention n'est pas exécutoire. Le deuxième recours ne s'applique qu'aux employés du secteur public. Ces derniers ont le droit d'engager des procédures devant un tribunal du travail s'il y a inobservation du règlement 47a de la Loi du 12 avril 1965 qui protège la rémunération des employés<sup>31</sup>. L'article 6 prévoit la création d'un comité d'experts qui conseillera la cour ou le tribunal quant à l'application du principe de l'égalité des rémunérations.

Très peu de cas d'ingérence salariale ont été signalés dans le cadre de l'application de la Convention collective de travail n° 25. Le gouvernement belge affirme que cela s'explique par le fait que les plaintes sont habituellement traitées par les syndicats, de sorte qu'il n'existe

30. " Draft EEC Commission Report on Equal Pay ", European Industrial Relations Review (EIRR), n° 58, novembre 1978, p. 16.

31. Ibid., n° 58, p. 23.

## CONCLUSIONS

dans un syndicat entraîne généralement un accroissement du taux de rémunération des femmes et une baisse de l'écart salarial entre les hommes et les femmes<sup>26</sup>.

Le coût de l'application du principe de l'égalité des rémunérations a été élevé; pourtant, en 1972, la Commission affirmait que la société était prête à accepter le concept de l'égalité des rémunérations pour les femmes et devait donc en accepter les conséquences économiques<sup>27</sup>.

Bruce Whittingham, analyste australien, aurait déclaré que la mise en application du principe en question n'a entraîné ni la ruine économique ni une augmentation du taux de chômage chez les femmes.

Le taux d'emploi chez les hommes a baissé, mais la participation des femmes sur le marché du travail s'est sensiblement améliorée. Les femmes représentent maintenant 37 p. 100 de la main-d'oeuvre (comparativement à 30 p. 100 avant l'adoption de la loi), et leur salaire équivalait à 76 p. 100 de celui des hommes. Les femmes travaillaient maintenant quatre heures de plus par semaine<sup>28</sup>.

Le principe de l'égalité des rémunérations a diminué l'écart salarial, mais ne l'a pas fait disparaître. Pour combler cet écart, il faudrait éliminer la discrimination professionnelle. Les rémunérations des femmes ont augmenté plus rapidement que celles des hommes; cependant, il n'a pas été démontré qu'on a tenté de rétablir l'équilibre entre les rémunérations des femmes et celles des hommes, dans le cas des rémunérations qui sont supérieures à celles prévues dans les décisions<sup>29</sup>.

26. Thorton, Margaret, " (UN) Equal Pay for Work of Equal Value ", Journal of Industrial Relations, vol. 23, n° 4, 1981, p. 478.

27. Nieuwenhuysen, J. et Hicks J., " Equal Pay for Women in Australia and New Zealand ", Equal Pay for Women, Barrie Pettman (ed.), Hemisphere Publishing Corporation, 1977, p. 80.

28. Ward, Olivia, " Grappling with the Wage Gap ", The Toronto Star, 26 février 1984.

29. Eccles, Sandra, " The Role of Women in the Australian Labour Market : A Survey of the Literature ", Journal of Industrial Relations, vol. 24, n° 10.3, septembre 1982, p. 326.

Les décisions relatives à l'égalité des rémunérations ont entraîné une augmentation de 30 p. 100 du salaire moyen d'une travaillieuse à plein temps comparativement au salaire du travailleur à plein temps. Gregory et Duncan ont combiné ces deux facteurs afin de déterminer l'effet de la législation sur la répartition du revenu et sur le chômage. Entre 1964 et 1976, la part de la rémunération totale des travaillieuses passait de 18 à 24 p. 100. Il s'agit d'une augmentation considérable. Gregory et Duncan ont estimé qu'entre 1950 et 1964, l'augmentation n'avait été que de deux points de pourcentage. La hausse enregistrée entre 1964 et 1976 est due en grande partie à un changement dans les rémunérations relatives; les variations dans le taux de participation à la main-d'oeuvre active ont également contribué à cette augmentation<sup>23</sup>.

À cette époque, il était difficile de mesurer le taux de chômage de la main-d'oeuvre féminine parce que, la plupart du temps, le chômage chez les femmes était camouflé. Il était difficile d'en déterminer les répercussions, étant donné que l'Australie avait imposé des contingents dans le secteur des textiles afin de protéger les rémunérations des femmes de ce secteur contre les pays fortement concurrentiels. Des tarifs ont été également imposés afin de protéger les travailleurs australiens.

En 1973 et 1974, années où les plus fortes majorations des taux de rémunération relatifs des femmes ont été enregistrées, la plus forte hausse du taux de chômage chez les femmes a été de 10 p. 100, soit 0,29 p. 100 de la population active. On peut en conclure que la décision relative à l'égalité des rémunérations n'a pas influé sur le chômage des femmes<sup>24</sup>.

Gregory affirme que le seul groupe qui a souffert est celui des adolescentes âgées de seize à dix-neuf ans. Le taux de chômage de ce groupe est supérieur à celui des garçons du même âge. On espère que cette situation encouragera les adolescentes à poursuivre leurs études et à faire disparaître la discrimination qui les maintient dans des postes subalternes très encombrés.

## LES SYNDICATS

Les syndicats constituent la clé de la mise en application du principe de l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale et de l'attention de certaines éprouvées vis-à-vis des syndicalistes masculins<sup>25</sup>. La syndicalisation chez les femmes est passée de 35 à 47 p. 100 entre 1969 et 1979, tandis que la syndicalisation chez les hommes est passée de 53 à 60 p. 100. L'augmentation du nombre de femmes

23. Gregory, R.G. et Duncan R.C., "Segmented Labor Market Theories and the Australian Experience of Equal Pay for Women", Journal of Post-Keynesian Economics, vol. 111, n° 3, printemps 1981, p. 422.

24. Id., Ibid., p. 425.

25. Thornton, Margaret, " (UN) Equal Pay for Work of Equal Value ", Journal of Industrial Relations, vol. 23, n° 4, 1981, p. 478.

- 3) Le nouveau principe peut être appliqué au moyen de la convention collective ou de l'arbitrage.

- 4) La mise en oeuvre du nouveau principe au moyen de l'arbitrage nécessitera la largeur de vues qui a caractérisé les enquêtes sur la valeur du travail<sup>18</sup>.

L'application du principe en question a été très rapide. L'écart salarial, qui était de 25 p. 100 en 1964, est passé à 7 p. 100 en 1977<sup>19</sup>. Depuis 1975, le sexe n'est plus un facteur important dans le processus d'établissement des rémunérations. Entre 1969 et 1975, la discrimination fondée sur le sexe a été éliminée, mais cela n'a eu que peu d'effet sur la discrimination professionnelle<sup>20</sup>.

## LES DÉCISIONS

L'écart qui subsiste actuellement peut être dû au versement de rémunérations supérieures à celles fixées dans les décisions. Les employeurs peuvent verser des salaires dépassant ceux établis dans le cadre de décisions. Les employeurs ont fréquemment recours à cette pratique; le tribunal fixe le taux de rémunération minimal pour les travailleurs et les parties s'entendent sur des rémunérations supérieures dans le cadre de la négociation collective. L'établissement des rémunérations supérieures à celles prévues dans les décisions dépend des facteurs du marché et du pouvoir de négociation inhérent à certains groupes de travailleurs. Par conséquent, les syndicats représentant les travailleurs d'une industrie dominée par les hommes peuvent souvent obtenir des rémunérations dépassant largement celles prévues dans une décision, rémunérations que ne peuvent obtenir les travailleurs des secteurs dont la main-d'oeuvre est en majorité féminine<sup>21</sup>.

## LES RÉACTIONS AUX DÉCISIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

On note une tendance à l'accroissement de la main-d'oeuvre féminine sur le marché du travail. La proportion de travailleuses dans la population active est passée de 27 p. 100 en 1947 à 37 p. 100 en 1978<sup>22</sup>.

18. Mtenwenhuyesen, J.P., "Equal Pay for Women in Australia", International Journal of Social Economics, n° 1, 1974, p. 101-102.
19. Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", Comparable Worth Issues and Alternatives, E. Robert Livermash (éd.), Equal Employment Advisory Council, Washington (D.C.), 1980, p. 164.
20. Gregory, R.G. et Duncan R.C., "Segmented Labor Market Theories and the Australian Experience of Equal Pay for Women", Journal of Post-Keynesian Economics, vol. 111, n° 3, printemps 1981, p. 404.
21. Bellace, Janice R., ibid., p. 166.
22. Gregory, R.G. et Duncan R.C., ibid., p. 416.



recevaient jusqu'à 90 p. 100 de la rémunération versée aux hommes. Après la guerre (1950), le tribunal fédéral a rendu une décision établissant la rémunération des femmes à 75 p. 100 de celle des hommes<sup>16</sup>.

Le tribunal fédéral a introduit le principe de l'"égalité des rémunérations pour un travail égal" dans une décision rendue le 19 juin 1969 relativement à l'"égalité des rémunérations. La Commission a aussi établi des échelons visant à faire passer, en janvier 1972, la rémunération des femmes de 85 à 100 p. 100 de celle des hommes. En 1972, l'"égalité des rémunérations. À ce moment-là, environ 18 p. 100 seulement de la main-d'œuvre féminine avait vu sa situation s'améliorer par suite de la décision rendue en 1969, parce que les professions dites féminines n'étaient pas visées par le principe d'"égalité des rémunérations. La Commission a affirmé que l'expression d'"égalité des rémunérations pour un travail égal" avait un sens trop restreint, et la décision a été modifiée de manière à signifier "égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale". La Commonwealth Commission voulait que cette décision soit intégralement mise en application au plus tard en 1975<sup>17</sup>. Le nouveau principe prévoit ce qui suit :

- 1) Le principe de l'"égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale", on entend une rémunération établie en fonction du travail effectué sans égard au sexe du travailleur. Le principe en question vaudra tant pour les adultes que pour les jeunes. Étant donné que le salaire minimum des hommes tient compte de considérations familiales, il ne s'appliquera pas aux femmes.
- 2) L'adoption du nouveau principe du taux de rémunération des femmes sera déterminée en fonction de la valeur du travail sans égard au sexe des employés visés. Les distinctions faites dans les décisions de la Commission entre les taux de rémunération des travailleurs étaient traditionnellement fondées sur des enquêtes relatives à la valeur du travail effectuée par différents groupes ou classes professionnels. La disparité salariale entre les hommes et les femmes, notée dans les décisions de la Commission, est généralement plus grande, le cas échéant, que l'écart entre la valeur relative du travail effectué par ces deux groupes. Cela s'explique par le fait que les taux de rémunération étaient habituellement fixés sans que soit effectuée une évaluation comparative du travail des hommes et des femmes.

16. Gregory, R.G. et Duncan R.C., "Segmented Labor Market Theories and the Australian Experience of Equal Pay for Women", *Journal of Post-Keynesian Economics*, vol. 11, n° 3, printemps 1981, p. 406.

17. Nienwenhuysen, J.P., "Equal Pay for Women in Australia", *International Journal of Social Economics*, n° 1, 1974, p. 100-101.





## L'AUSTRALIE

Dans le régime fédéral australien, la plupart des questions de relations industrielles et du travail ressortissent à la compétence des Etats. En vertu de la constitution fédérale, le Parlement a le pouvoir d'adopter des lois relatives à la conciliation et à l'arbitrage des litiges qui dépassent la compétence des Etats.

Chaque Etat est doté d'une loi qui établit un tribunal chargé de régler les conflits de travail ressortissant à sa compétence. La Commonwealth Conciliation and Arbitration Commission, la plus haute instance, est un tribunal fédéral. En général, les tribunaux des Etats se conforment aux décisions rendues par le tribunal fédéral et aux normes établies par ce dernier. Toutefois, les décisions peuvent varier d'un tribunal à un autre. Environ la moitié de la main-d'oeuvre australienne est assujettie à des décisions rendues par le tribunal fédéral<sup>13</sup>.

La loi fédérale et celle de l'Etat constituent un "système d'arbitrage obligatoire", mais on a également recours à la conciliation et à l'arbitrage volontaires et on encourage la négociation collective. Il existe deux sortes de négociation collective : 1) les conventions certifiées et enregistrées, qui sont considérées comme des jugements de la Commonwealth Commission une fois qu'elles sont certifiées et 2) la négociation collective libre<sup>14</sup>.

L'Australie utilise une méthode complexe d'établissement des rémunérations qui est appliquée par les tribunaux fédéral et des Etats. Le tribunal rend une "décision" relativement à chaque catégorie de travailleurs; ce jugement équivaut au salaire minimum qui doit être versé pour chaque emploi sans égard au sexe.

Historiquement, les professions étaient classées selon qu'elles étaient exercées principalement par des hommes ou par des femmes. Dans les cas des professions dites masculines, la rémunération était établie de manière que l'homme puisse faire vivre sa famille. La rémunération versée au titre d'une profession féminine devait permettre à une célibataire de subvenir à ses besoins<sup>15</sup>.

Jusqu'en 1950, la rémunération de base des femmes équivalait à 54 p. 100 de la rémunération de base des hommes. Pendant la guerre, les femmes qui occupaient des postes traditionnellement réservés aux hommes

13. Bellace, Janice R., "A Foreign Perspective", Comparable Worth Issues and Alternatives, E. Robert Livernash (éd.), Equal Employment Advisory Council, Washington (D.C.), 1980, p. 164.

14. Mienwunhuyesen, J.P., "Equal Pay for Women in Australia", International Journal of Social Economics, n° 1, 1974, p. 98.

15. Gregory, R.G. et Duncan R.C., "Segmented Labor Market Theories and the Australian Experience of Equal Pay for Women", Journal of Post-Keynesian Economics, vol. 11, n° 3, printemps 1981, p. 406.



rémunérations<sup>11</sup>. Par suite de cette affaire, un projet de modification à l'Equal Pay Act de 1970 a été déposé par le Parlement britannique afin de corriger la situation; les règlements sur l'égalité des rémunérations ont également été modifiés par les Equal Pay (Amendment) Regulations de 1983 qui devaient entrer en vigueur en janvier 1984.

Tous les Etats membres ont fait adopter une loi sur l'égalité des rémunérations, sauf la Grèce qui est régie par une convention collective nationale<sup>12</sup>.

11. Landau, C.-E., " La CE et l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi - Législation et jurisprudence récentes ", Revue internationale du travail, vol. I et 123, janvier-février 1984, p. 67.
12. La Grèce doit adopter, en 1984, une nouvelle loi sur l'égalité.

Les Etats membres sont obligés d'abolir toute forme de discrimination entre les hommes et les femmes découlant des dispositions législatives, réglementaires ou administratives qui sont contraires au principe de l'égalité des rémunérations. L'article 4 prescrit que toute convention collective comportant toute forme de discrimination doit être déclarée nulle ou être modifiée.

La Communauté économique européenne devait présenter un rapport sur la situation de l'égalité des rémunérations dans les Etats membres en 1979. La Commission européenne a étudié la conformité des lois à la Directive sur l'égalité des rémunérations.

La Commission européenne a noté que la loi nationale de certains Etats membres n'était pas conforme à la Directive sur l'égalité des rémunérations. Par conséquent, la Commission a intenté des poursuites contre sept Etats (article 69). La majorité des pays visés ont tenté de corriger la situation avant que l'affaire n'aille plus loin.

Deux décisions ont été rendues jusqu'à maintenant. Le petit nombre de jugements rendus montre l'efficacité des procédures pour l'infraction<sup>8</sup>.

La première cause entendue par la Commission a été la Commission c. le Grand-Duché de Luxembourg. Le tribunal a statué que le Luxembourg avait violé la Directive sur l'égalité des rémunérations. En n'adoptant pas, dans les délais prescrits, les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination dans les conditions d'admissibilité à l'allocation au chef de famille pour les fonctionnaires, le Grand-Duché n'a pas respecté l'une des obligations prévues au Traité de Rome<sup>9</sup>.

La seconde cause fut la Commission c. le Royaume-Uni<sup>10</sup>. Rien dans l'Equal Pay Act de 1970 n'accordait aux femmes le droit d'exiger une rémunération égale pour un travail de valeur égale, s'il n'existait pas de systèmes d'évaluation des fonctions, et cette loi n'obligeait pas les employeurs à effectuer des évaluations. En outre, la loi ne permettait pas de contester la discrimination indirecte. Cela équivaut à une infraction à l'article 119 du Traité de Rome et à la Directive sur l'égalité des

7. Bellace, Janice R., p. 144, se réfère à la Commission des communautés européennes, " Report of the Commission to the Council on the Application as of February 1978 of the Principle of Equal Pay for Men and Women ", COM 78(711), 16 janvier 1979.

8. Landau, C.-E., " La CE et l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi - Législation et jurisprudence récentes ", Revue internationale du travail, vol. 1 et 123, janvier-février 1984, p. 67.

9. Id., ibid., p. 67.

10. [Cause 61/81 (1982), CMGR 284].



3) des mesures prises par la Commission (l' "organe de surveillance" de l'organisation) à l'égard des Etats membres par suite d'infractions à la loi de la C.E.E. (article 169 du Traité de Rome)<sup>3</sup>.

## LES DECISIONS PRELIMINAIRES

Les décisions préliminaires permettent une interprétation uniforme des règles de la C.E.E. La Cour européenne de justice a élaboré un "droit commun" pour ce qui est des définitions des termes "rémunération", "égalité", "discrimination directe et indirecte", et "fardeau de la preuve".

Le tribunal national de tout Etat membre peut présenter une requête visant à obtenir une décision préliminaire. Les tribunaux d'instances inférieures peuvent demander une décision préliminaire quand se pose un problème d'interprétation des règles de la C.E.E. Les tribunaux nationaux, qui n'ont aucun droit d'appel, doivent déférer une affaire à la Cour européenne de justice quand se pose un problème d'interprétation<sup>5</sup>. Jusqu'à maintenant, huit décisions préliminaires ont été rendues : trois en Belgique et cinq au Royaume-Uni. Les sept premières portaient sur l'article 119 et la Directive sur l'égalité des rémunérations<sup>6</sup>.

## LA DIRECTIVE DE 1975 SUR L'EQUALITE DES REMUNERATIONS

La Directive de 1975 sur l'égalité des rémunérations compte dix articles. L'article 1 prévoit un salaire égal pour "un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale". Il n'explique pas en quoi consiste un travail de valeur égale. L'article 1 prescrit également "l'élimination, dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, de toute discrimination fondée sur le sexe". Il établit le principe de l'égalité des rémunérations et les autres articles énoncent les mesures qui doivent être prises pour l'appliquer. L'article 1 prévoit que tout système de classification professionnelle doit exclure la discrimination fondée sur le sexe. L'article 2 autorise la personne lésée à faire valoir son droit par voie judiciaire.

3. Landau, C.-E., "La CE et l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi - Législation et jurisprudence récentes", Revue internationale du travail, vol. 1 et 123, janvier-février 1984, p. 61.

4. Id., ibid., p. 58.

5. Id., "Décisions judiciaires", Femmes au travail, février 1983, p. 8.

6. 75/117, C.E.E.

En 1957, six nations de l'Europe de l'Ouest ont signé le Traité de Rome, qui a créé la Communauté économique européenne (C.E.E.). Cet organisme compte maintenant dix États membres, soit la République fédérale allemande, la Belgique, la France, l'Italie, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, l'Irlande, le Danemark, le Luxembourg et la Grèce.

Une disposition relative à l'égalité des rémunérations figure à l'article 119 de ce traité :

#### Article 119

Chaque État membre assure, au cours de la première étape, et maintenant, par la suite, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail. Par rémunération, il faut entendre, au sens du présent article, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'application des dispositions adoptées par la C.E.E. se fait à deux niveaux : à celui de la C.E.E. et à celui des États membres. Chaque État membre établit des normes obligatoires, et la C.E.E. peut les obliger à respecter les dispositions adoptées en ayant recours à la Cour européenne de justice<sup>2</sup>.

La première étape de la mise en application de l'article 119 du Traité de Rome devait être franchie le 31 décembre 1961. L'article 119 parle d'"égalité de rémunération pour un travail égal" et non d'"égalité de rémunération pour un travail de valeur égale" comme la Convention n° 100. Les dix membres de la C.E.E. ont aussi ratifié cette convention (O.I.T.).

La Cour européenne de justice s'assure que les États membres respectent la loi adoptée par la C.E.E. (article 164). Trois genres de mesures peuvent être prises :

- 1) des mesures prises par les représentants de la C.E.E. contre les organes de la C.E.E.; par exemple, des affaires touchant le personnel, lesquelles sont assujetties aux règlements internes de l'organisation (article 179 du Traité de Rome);
- 2) des décisions préliminaires demandées par les tribunaux nationaux relativement à l'interprétation des règles de la C.E.E. (article 177 du Traité de Rome);

2. Landau, C.-E., "La CE et l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi - Législation et jurisprudence récentes", Revue internationale du travail, vol. 1 et 123, janvier-février 1984, p. 58.

## INTRODUCTION

Le présent document analyse les méthodes que les pays industrialisés ont adoptées pour mettre en oeuvre le principe de l'égalité des rémunérations. On a également étudié les critères utilisés pour déterminer si les femmes avaient droit à une rémunération égale à celle des hommes et évalué le succès obtenu grâce à la mise en application de la politique en question.

L'expression "égalité des rémunérations pour un travail égal" signifie un salaire égal pour un travail qui est "essentiellement similaire" sur le plan du contenu et des conditions de travail. L'expression "égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale" ou "pour un travail comparable" s'applique aux emplois qui ne sont pas similaires, mais qui sont jugés comme étant de valeur égale, le plus souvent à partir d'une technique d'évaluation des fonctions.

Deux instruments internationaux ont influé sur l'élaboration d'une législation relative à l'égalité des rémunérations. Le premier est la Convention n° 100 (1951) de l'Organisation internationale du Travail (O.I.T.), convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale. Le deuxième instrument est l'article 119 du Traité de Rome, qui prévoit l'égalité des rémunérations dans les pays de la Communauté économique européenne. Les textes intégraux figurent aux annexes 1 et 2.

## LA CONVENTION N° 100 DE L'O.I.T.

L'article 2 de la convention prescrit que chaque membre devra "assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale". La convention ne définit pas l'expression "valeur égale", mais l'alinéa a) de l'article 1 prévoit que le terme rémunération comprend "le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier". L'article 3 de la convention recommande l'utilisation de l'évaluation des emplois comme moyen d'en mesurer la valeur. Chaque membre doit, dans l'année qui suit l'adoption d'une convention, déposer celle-ci devant l'Assemblée législative nationale, afin qu'elle soit adoptée à titre de loi nationale, ou doit prendre d'autres mesures appropriées. Si le corps législatif ratifie la convention, une ratification formelle est requise. Les membres doivent s'assurer que la loi et la pratique nationales sont conformes à la convention ratifiée. L'O.I.T. ne peut obliger les pays à mettre en oeuvre une convention; elle fait plutôt mention des conditions existant dans les pays membres dans un rapport annuel sur la mise en oeuvre des conventions et des recommandations, intitulé Rapport du comité d'experts.



Le présent document vise à regrouper et à décrire les dispositions législatives pertinentes régissant le principe de "l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale" dans quatorze pays, dont le Canada. Le présent rapport analyse les méthodes utilisées par ces pays pour mettre en oeuvre le principe de l'égalité des rémunérations et étudie également le succès obtenu grâce à la méthode employée. Le rapport classe les principes aux éléments des lois examinées et les dispositions importantes. Cette analyse débute par l'étude de deux instruments internationaux : la Convention n° 100 de l'O.I.T. et l'article 119 du Traité de Rome. Les pays examinés comprennent ceux de la Communauté économique européenne, le Canada, la Suède, l'Australie et les États-Unis.

Les ouvrages consultés pour la préparation du présent document sont, pour ainsi dire, presque tous rédigés en anglais, même si bon nombre d'entre eux traitent des lois, des règlements et de l'expérience découlant de la mise en oeuvre dans des pays non anglophones. Les ouvrages contiennent souvent des extraits, des paraphrases et des traductions libres, peut-être de deuxième ou de troisième main et des originaux, qui ne sont pas rédigés en anglais. Pour s'assurer de l'exactitude de la traduction, le lecteur est prié de consulter les auteurs des ouvrages cités ou mentionnés dans les renvois en bas de page ou les lois et documents publiés dans la langue d'origine. La Direction de l'économique et de la recherche en relations industrielles a surveillé les travaux de rédaction du présent document.



83	ANNEXES 1 - La convention n° 100 de l'O.I.T. ....
85	2 - La directive concernant l'égalité des rémunérations, 1975 .....
87	3 - Les facteurs raisonnables : le Canada .....
89	4 - Le guide d'interprétation des quatre critères : le Canada .....
91	5 - Tableau comparatif des lois fédérales et provinciales : le Canada .....
97	6 - Comparaison, par pays, des lois et des procédures en matière d'égalité de rémunération .....
113	BIBLIOGRAPHIE .....

# TABLE DES MATIÈRES

vi	AVANT-PROPOS .....
1	INTRODUCTION .....
6	L'AUSTRIALIE .....
11	LA BELGIQUE .....
14	LE CANADA - LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL .....
25	LE DANEMARK .....
29	LA RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE ALLEMANDE .....
34	LA FRANCE .....
41	LA GRÈCE .....
43	L'IRLANDE .....
48	L'ITALIE .....
50	LE LUXEMBOURG .....
52	LES PAYS-BAS .....
54	LA SUÈDE .....
58	LE ROYAUME-UNI .....
69	LES ÉTATS-UNIS .....
81	CONCLUSIONS .....

Publié sous l'autorité du ministre du Travail  
Gouvernement du Canada

Les opinions émises par les auteurs ne reflètent pas  
nécessairement les vues et les politiques du ministère

Also available in English under the title:  
Equal Pay Legislation and Implementation : Selected Countries

Pour obtenir d'autres exemplaires du présent ouvrage,  
veuillez communiquer avec le

Centre de distribution des publications  
Travail Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0J2  
(819) 994-0543

N° de cat. de Travail Canada L44-1508/85F

Imprimé au Canada

LA LÉGISLATION SUR L'ÉGALITÉ DES RÉMUNÉRATIONS  
ET SA MISE EN APPLICATION DANS CERTAINS PAYS

Rapport rédigé par  
Cynthia Goodwin

pour la  
Division de la politique de l'égalité de rémunération  
et des conditions de travail  
Direction des relations en matière d'emploi  
Travail Canada  
le 31 août 1984











